

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

**NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS**

**KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK**

**KABUPATEN PONOROGO**



**SKRIPSI**

Nama : Nova Agustina Wardani

Nim : 20415193

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

**2024**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

**NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS**

**KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK**

**KABUPATEN PONOROGO**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat – syarat  
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)  
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Nova Agustina Wardani

Nim : 20415193

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.  
Nama : Nova Agustina Wardani  
NIM : 20415193  
Tempat, Tgl Lahir : Ponorogo, 10 Agustus 2001  
Program Studi : Manajemen-S1

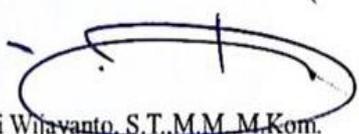
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 30 Juli 2024

Pembimbing I

  
Drs. Setyo Adji, M.M.  
NIDK. 8856080018

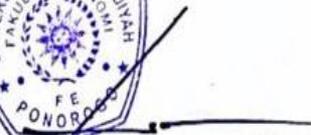
Pembimbing II

  
Dr. Heri Wijayanto, S.T., M.M., M.Kom.  
NIDN. 0025057401

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



  
Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M.Si.  
NIP : 19760508 200501 1 002

Penguji I

  
Drs. Setyo Adji, M.M.  
NIDK. 8856080018

Dosen Penguji :  
Penguji II

  
Fery Setiawan, S.E., M.M.  
NIDN. 0720128904

Penguji III

  
Dra. Umi Farida, M.M.  
NIDN. 0710016101

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu, teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Metodologi penelitian yang di gunakan yaitu menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan software *Smart PLS version 4*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo, dan terakhir Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

Kata Kunci : *Self Efficacy*, **Disiplin Kerja** , **Lingkungan Kerja Non Fisik**,  
**Kepuasan Kerja**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatulahi. Wabarakatuh.*

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK KABUPATEN PONOROGO”** dapat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat dan kita nantikan syafaat-Nya di yaumul qiyamah.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan ketulusan hati peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

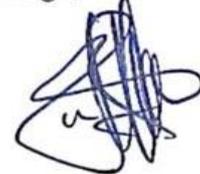
1. Bapak Dr. Happy Susanto, M.A. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Bapak Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M..Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo .

3. Ibu Naning Kristyana, SE.M.,M Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo .
4. Bapak Drs.Setyo Adji, MM. selaku Dosen Pembimbing I
5. Bapak Dr. Heri Wijayanto, S.T.,M.M.,M.Kom selaku Dosen Pembimbing II
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas ilmu dan nasihat. semoga ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan dapat bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara. Segenap karyawan dan Pegawai Tata Usaha program Studi Manajemen, terimakasih atas semua pelayanannya .

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu, peneliti mengharap segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi. Wabarakatuh.*

Ponorogo, 30 Juli 2024



Nova Agustina Wardani

## **PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu instansi pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 30 Juli 2024



**Nova Agustina Wardani**

**NIM : 20415193**

## PERSEMBAHAAN

*Alhamdulillah* 'alamiin, puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK KABUPATEN PONOROGO”**. Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti mendapat banyak dukungan dari banyak pihak. Sebagai ungkapan terima kasih, karya tulis akhir tangan ini penulis persembahkan kepada :

1. Terimakasih kepada peneliti, sudah menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, terimakasih sudah mampu melalui segala bentuk jalannya sampai mampu berada dititik ini .
2. Bapak Suwardi dan Ibu Saripah selaku orang tua saya, terima kasih untuk cinta, doa, dan dukungan yang diberikan. Terima kasih untuk setiap upaya dan pengorbanan yang tiada batas, semoga pecapaian ini bisa membuat Bapak dan Ibu bangga.
3. Bapak Drs. Setyo Adji, M.M. selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Dr. Heri Wijayanto, S.T.,M.M.,M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang telah senantiasa bersabar dalam membimbing saya dan memberikan arahan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik saya ucapkan terimakasih, ilmu yang bapak berikan akan selalu berguna bagi saya.

4. Kepada teman-teman pasangan dan seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam segala bentuk baik dukungan, pemikiran dan nasihat. Saya mengucapkan terima kasih semoga kita selalu bersama-sama dalam kesuksesan.



## MOTTO

“Dan jika kamu membalas, maka balaslah dengan (balasan) yang sama dengan siksaan yang ditimpakan kepadamu. Tetapi jika kamu bersabar sesungguhnya itulah yang lebih baik bagi orang sabar”

( Qs. An Nahl : 125 )

“Jangan menaruh kebahagiaanmu pada orang lain , bangkitlah untuk menciptakan kebahagiaanmu sendiri”

( Nova Agustina )

“Apapun yang terjadi hari ini, kamu lebih berharga dari semuanya, cuma kamu yang tau rasanya dan kamu sendiri yang mengerti . Kamu bisa melakukan hal itu belum tentu semua orang bisa. Selalu ucapkan terimakasih kepada dirimu sendiri”

( Baskara Langit )

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERSEMBAHAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 <i>Self Efficacy</i> .....	16
2.1.4 Disiplin Kerja.....	22
2.1.5 Lingkungan Kerja .....	26
2.1.6 Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Penelitian terdahulu .....	36
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....	40
2.4 Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
3.1 Ruang lingkup Penelitian .....	44
3.2 Populasi dan sampel penelitian .....	44

3.2.1	Populasi.....	44
3.2.2	Sampel.....	44
3.3	Metode pengambilan data .....	45
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	45
3.3.2	Pengumpulan Data .....	45
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5	Metode Analisis Data .....	51
3.5.1	Teknik Analisis Data .....	51
3.5.2	Model Pengukuran (Outer Model).....	52
3.5.3	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	53
3.5.4	Pengujian Hipotesis .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1	Hasil Pembahasan .....	56
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3	Gambaran Umum Responden.....	70
4.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	72
4.3	Pengujian.....	78
4.3.1	Skema Model <i>Partial Least square</i> .....	78
4.3.2	Pengujian ( <i>Outer Model</i> ) .....	78
4.3.3	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	81
4.3.4	Model Bootstripping .....	83
4.3.5	Pengujian Hipotesis .....	83
4.4	Pembahasan.....	87
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>91</b>
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	91
5.3	Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>98</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Skala Likert .....	46
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	73
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ....	75
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.8 Nilai Outer Loading .....	79
Tabel 4.9 Nilai <i>Average Variant Extraced (AVE)</i> .....	80
Tabel 4.10 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	81
Tabel 4.11 Kriteria <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i> .....	82
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i> .....	83
Tabel 4.13 Hasil <i>Path Coeffecient</i> .....	84

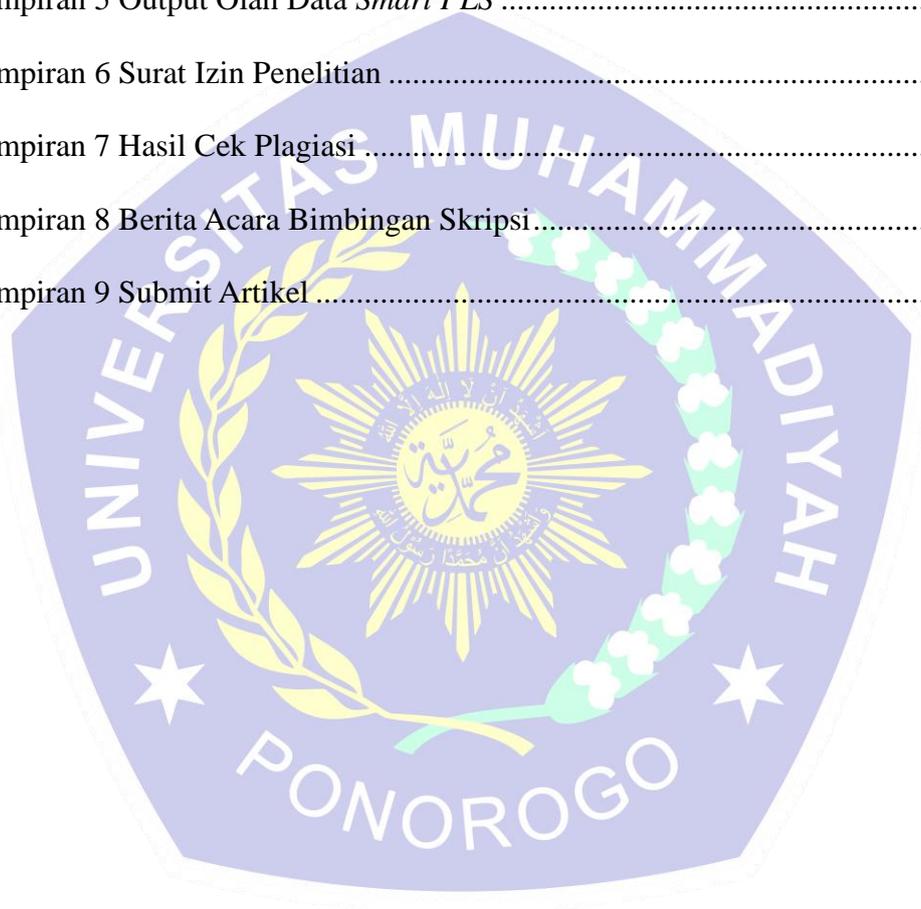
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Diskominfo & Statistik Ponorogo.....	58
Gambar 4.2 Data Pegawai Diskominfo & Statistik Ponorogo.....	68
Gambar 4.3 <i>Skema Model Partial Least Square</i> .....	78
Gambar 4.4 Model <i>Bootstrapping</i> .....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	98
Lampiran 2 Output Frekuensi Karakteristik Responden .....	104
Lampiran 3 Tabulasi Data .....	105
Lampiran 4 Output Tanggapan Responden Terhadap variabel .....	110
Lampiran 5 Output Olah Data <i>Smart PLS</i> .....	111
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian .....	113
Lampiran 7 Hasil Cek Plagiasi .....	114
Lampiran 8 Berita Acara Bimbingan Skripsi .....	115
Lampiran 9 Submit Artikel .....	118



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan kunci untuk kesuksesan organisasi. Sedarmayanti (2018), menyatakan, manajemen sumber daya manusia adalah seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, mencapai tujuan organisasi. Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penting, karena perusahaan sudah tentu memiliki visi misi mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan telah di tentukan membutuhkan manajemen baik .

Kepuasan kerja salah satu aspek penting guna menciptakan tatanan kerja optimal. Sutrisno (2017) menyatakan, kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, terkait kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi , serta faktor-faktor fisik dan psikologis. Hal ini melibatkan sejauh mana pegawai merasa puas, senang, dan memenuhi pekerjaan mereka lakukan dalam lingkungan kerja mereka. Pegawai adalah istilah untuk merujuk kepada seseorang yang bekerja atau memiliki pekerjaan di suatu organisasi, perusahaan, atau instansi, biasanya dalam kapasitas yang bersifat formal atau resmi.

Faktor pertama mengenai *Self-efficacy*.Sumaila dan Rossanty (2022) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. *Self Efficacy* berperan penting dalam memotivasi individu berusaha lebih keras, tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan pada

kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan. Penejelasan tersebut menggambarkan bahwa *Self Efficacy* merupakan aspek penting seorang pegawai. Pengakuan atas pencapaian dan dukungan dari atasan adalah salah satu acar membangun *Self Efficacy* pada diri pegawai. Sejalan penelitian oleh Dorri Mitra Cendana *et al* (2023) pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational I Support* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian tersebut Dijelaskan pada dasarnya *Self Efficacy* melekat pada setiap individu, semakin tinggi *Self Efficacy* semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, namun pengembangan *Self Efficacy* sedikit banyak ditentukan pihak manajemen.

Faktor Lainnya adalah Disiplin Kerja. Prihantoro (2015) menyatakan, disiplin adalah Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan dan sikap pegawai untuk menuju pada Kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Sikap dan mental pegawai perlu dibina secara terus menerus, karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental disiplin akan membantu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Kedisiplinan pegawai dapat terwujud apabila peraturan perusahaan tidak mengekang gerak langkah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. yang digunakan untuk menunjukkan komitmen dalam menegakkan standar organisasi. Ini bentuk pelatihan melibatkan memberikan pengetahuan, sikap, dan perilaku untuk meningkatkan tuk bekerja sama secara lebih efektif dan mencapai lebih banyak.. Sikap mental karyawan harus dipupuk terus menerus, agar tujuan bisa dikerjakan secara maksimal perusahaan harus menumbuhkan sikap mental . Disiplin terwujud jika peraturan perusahaan tidak menahan gerak langkah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2016) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara". Hasrudy menyatakan, adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai, apabila disiplin kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Faktor terakhir adalah Lingkungan Kerja Non Fisik Noorainy (2017), menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik mencakup semua kondisi berkaitan

hubungan kerja, hubungan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus menciptakan kondisi mendukung kerja sama atasan, bawahan, rekan sejawat, menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi baik, dan pengendalian diri. Penelitian dilakukan Adelia , Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten BIMA”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa Lingkungan kerja non-fisik salah satu faktor penting organisasi, karena berhubungan langsung kepuasan kerja. Lingkungan non-fisik kurang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan pekerjaan bisa terasa tidak menyenangkan.

Penelitian mengambil objek Dinas Komunikasi Informatika dan statistik Kabupaten Ponorogo, lembaga pemerintahan bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi, dan mengembangkan sektor komunikasi dan informatika di suatu wilayah. Bidang statistik yang mempunyai tugas untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, menganalisis, dan menyediakan informasi yang relevan untuk keperluan pemerintahan, pengambilan keputusan, penelitian, dan kepentingan masyarakat umum. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dengan baik guna memberi pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat.

Instansi di era sekarang ini diharuskan bersikap cepat dan tanggap dalam memenuhi pekerjaannya, untuk memperoleh kepuasan kerja pegawai yang maksimal, Namun ternyata masih ada beberapa fenomena yang terjadi

pada Dinas Kominfo dan Statistik Ponorogo yaitu, mengenai persepsi pegawai terhadap pentingnya *self efficacy* yang masih rendah, sedangkan pegawai mempunyai peran cukup besar mengembangkan potensi guna menunjang keterampilannya. Selain *self efficacy* ada juga mengenai disiplin kerja, kurangnya kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja pada beberapa pegawai bisa menjadi masalah baik bagi individu itu sendiri maupun organisasi, sebagai contoh dari masalah disiplin kerja tersebut adalah adanya beberapa pegawai yang terkadang tidak berada dikantor saat jam kerja sedang berlangsung. Meskipun seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya, sudah seharusnya tetap menjalankan peraturan yang sebagaimana mestinya. Fenomena terakhir mengenai lingkungan kerja non fisik, permasalahan yang memiliki potensi lebih besar terjadi adalah mengenai hubungan sesama rekan kerja, hal tersebut didasari karena terkadang kurangnya transparansi antar pegawai sehingga mengakibatkan informasi yang diterima tidak lengkap sehingga menimbulkan ketidakpercayaan bahkan perbedaan pandangan yang bisa menciptakan sebuah konflik.

Berdasarkan pembahasan diatas , peneliti tertarik mengetahui lebih jauh tentang **“Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- 2) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- 3) Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

## 2 Manfaat Penelitian

1) Bagi peneliti,

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan yang dimiliki peneliti tentang, “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo”.

2) Bagi perusahaan yang diteliti,

Hasil dari temuan penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran dan pertimbangan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai. Melalui indikator-indikator yang ada dalam penelitian yaitu, “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo”.

3) Bagi Pembaca

Bagi pembaca temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dalam bidang Kepuasan Kerja Pegawai melalui penelitian ini yaitu, “Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

Teori penelitian ini menggunakan *Equity Theory*. *Equity Theory* (Teori Ekuitas) pertama kali diperkenalkan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1969, berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya dilakukan secara adil bagi kedua pihak dalam hubungan relasional. Menurut J. Stacy Adams (1976), seorang psikolog perilaku, karyawan berupaya menjaga keseimbangan antara kontribusi yang mereka berikan dan hasil mereka terima dari pekerjaan mereka, dibandingkan dengan kontribusi dan hasil diperoleh orang lain.

Kepercayaan orang menghargai perlakuan adil mendorong mereka menjaga keadilan hubungan mereka dengan rekan kerja dan organisasi. Struktur keadilan didasarkan rasio antara input dan hasil. Input mencakup kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut teori ekuitas, setiap karyawan membandingkan rasio input, hasil input rasio mereka dan hasil orang lain. Jika perbandingan ini dianggap adil, karyawan merasa puas. Namun, jika perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan, itu bisa menimbulkan kepuasan atau sebaliknya. Jika perbandingan tidak seimbang, ketidakpuasan akan muncul.

Prinsip utama Teori Ekuitas adalah bahwa kepuasan seseorang bergantung pada apakah mereka adil dalam suatu situasi. Perasaan adil (*equity*) tidak adil (*inequity*) muncul ketika seseorang membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya.

Empat proporsi teori ekuitas sebagai berikut :

1. Individu berusaha memperoleh hasil maksimal, hasil didefinisikan imbalan dikurangi biaya.
2. Hasil kelompok meningkat melalui sistem adil saat pembagian hadiah dan biaya. Sistem ini berkembang dalam kelompok, dan anggota akan berusaha untuk meyakinkan anggota lain agar mengikuti sistem tersebut. Cara untuk perilaku adil kelompok adalah membuat perilaku adil lebih menguntungkan daripada perilaku tidak adil. Oleh karena itu, kelompok biasanya memberikan penghargaan kepada anggota yang berlaku adil dan menghukum mereka yang berlaku tidak adil dengan meningkatkan biaya bagi mereka.
3. Ketika individu terlibat dalam hubungan yang tidak adil, mereka mengalami stres. Semakin besar ketidakadilan dalam hubungan tersebut, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan individu. Teori ekuitas menunjukkan bahwa baik mereka yang mendapatkan terlalu banyak maupun mereka yang mendapatkan terlalu sedikit merasakan stres.
4. Individu merasa mereka berada dalam hubungan upaya tidak adil untuk menghilangkan distress mereka melalui ekuitas. Semakin besar ketidakadilan, semakin distress dan semakin mereka mencoba untuk memulihkan ekuitas.
5. Individu merasa hubungan tidak adil berusaha mengurangi ketidaknyamanan dan menciptakan keseimbangan ekuitas. Semakin besar

ketidakadilan dirasakan, semakin besar stres dirasakan dan semakin kuat upaya mereka untuk memperbaiki ekuitas.

## **2.1.1 Manajemen**

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

J.Suprihanto (2018) menyatakan, manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber organisasi untuk mencapai sasaran organisasi, baik manusianya dan keterampilan know how, serta pengalaman mereka. Manajemen dapat dipandang sebagai ilmu (science) dan seni art). Menurut definisi diatas disimpulkan bahwa ilmu manajemen, dapat diberikan pengertian yang cukup sederhana yaitu manajemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari cara mencapai suatu tujuan dengan efektif dengan menggunakan bantuan melalui orang lain.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

J.Suprihanto (2018) menyatakan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

#### **1. Perencanaan (Planning)**

Seorang manajer dalam melakukan tugas perencanaan harus mengidentifikasi dan memilih tujuan atau sasaran dan arah Tindakan organisasi yang tepat. Merka harus mengembangkan strategi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Terdapat tiga Langkah yang terkait dalam proses perencanaan, yaitu

a) memutuskan tujuan atau sasaran yang akan ditetapkan oleh organisasi,

b) memutuskan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran,

c) memutuskan cara mengalokasikan sumber daya organisasi yang akan digunakan dalam strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

## 2. Pengorganisasian ( Organizing )

Merupakan kegiatan menyusun struktur hubungan kerja sehingga anggota dapat berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi. Struktur organisasi menentukan bagaimana sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dapat dipergunakan secara maksimal dalam menciptakan barang dan jasa.

## 3. Memimpin (leading)

Seorang manajer memimpin dan membujuk anggota organisasi, khususnya bawahannya untuk bergabung dan bersama-sama dengan manajer mengejar masa depan. Dalam memimpin, seorang manajer harus mengkomunikasikan visi organisasi yang harus dicapai dengan jelas, serta mendorong dan memberdayakan anggota organisasi sehingga mereka memahami peran yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 4. Mengendalikan ( controlling )

Dalam hal ini manajer harus mengevaluasi dan yakin akan tindakan anggota bahwa anggota benar-benar mengerjakan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajer harus memonitor kinerja individu, departemen, dan organisasi secara keseluruhan untuk melihat tujuan standart kinerja mereka yang diinginkan sudah tercapai

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan metode strategis untuk mengelola tenaga kerja atau personel organisasi. Sedarmayanti (2018) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keterampilan mengatur, mengarahkan, dan mengawasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hamali (2016) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk keterampilan, motivasi, dan pengembangan manajemen organisasi,".

Sutrisno (2016) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia "Proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan mencapai tujuan, baik pada tingkat individu organisasi."

Hartono (2023) menyatakan, MSDM yaitu proses dalam bidang manajemen secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. MSDM melibatkan berbagai aspek penting yang saling berkaitan untuk mengelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Febrian (2022) menyatakan , Kemampuan gabungan potensi intelektual dan fisik yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan ini mencakup keterampilan intelektual, keahlian teknis, serta kekuatan fisik digunakan untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Lingkungan yang mendukung dapat mengasah dan

meningkatkan kemampuan individu, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat membatasi perkembangan potensi SDM.

#### 2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Edy Sutrisno (2016), menyatakan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dijabarkan ke dalam empat tujuan sebagai berikut ;

a. Tujuan pribadi (*personal objective*)

membantu mencapai tujuan individu mereka. Tujuan ini mencakup berbagai aspek, dari sangat teknis hingga aspirasi jangka pendek dan panjang. Kepentingan pribadi harus diselaraskan dengan tujuan organisasi, dan motivasi dari organisasi diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut.

b. Tujuan fungsional (*functional objective*)

menjaga kontribusi setiap organisasi sehingga sumber daya manusia mampu menjalankan tugas mereka . Setiap individu memiliki makna fungsional jika manajemen dilakukan memenuhi tujuan tersebut.

c. Tujuan organisasional (*organization objective*)

terkait dengan efektivitas organisasi, tercermin dalam pencapaian kerja dan produktivitasnya. Misalnya, dalam konteks sekolah, tujuan ini dapat dilihat dari tingkat kelulusan. Tujuan ini menggarisbawahi pentingnya peran MSDM dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

d. Tujuan masyarakat (*society objective*)

memenuhi kebutuhan dan tantangan masyarakat, sehingga organisasi memberikan manfaat bagi masyarakat. Pencapaian ini mencerminkan

dampak dan hasil dari pencapaian tujuan organisasi, menunjukkan setiap organisasi harus mempertimbangkan kepentingan umum agar produk diterima oleh masyarakat.

### 2.1.2.3 Fungsi Manajemen SDM

Hartono (2023) menyatakan, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

- 1) Perencanaan melakukan persiapan seleksi tenaga kerja (*Preparation and selection*). Fungsi ini membahas tentang persiapan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Dalam pernyataan tersebut, ditekankan bahwa persiapan melibatkan perencanaan kebutuhan SDM ,memperkirakan pekerjaan lowong, jumlah, dan waktu yang diperlukan
- 2) Rekrutmen & Seleksi.  
Rekrutmen adalah suatu proses penting manajemen sumber daya manusia , bertujuan mencari dan menarik calon pegawai, karyawan, buruh, manajer, tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM sebuah organisasi.. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga beberapa tahapan kunci yang memastikan kandidat yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.
- 3) Pengembangan & Penilaian Prestasi
  - a. Karyawan bekerja di sebuah organisasi perlu menguasai pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, diperlukan

pembekalan untuk memastikan karyawan menguasai dan menjadi ahli di bidang masing-masing, serta meningkatkan kinerja mereka.

- b. Kompensasi adalah imbalan diberikan secara teratur kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Kompensasi penting dan harus disesuaikan kondisi pasar tenaga kerja eksternal. Kompensasi tidak sesuai kondisi menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari dan merugikan organisasi .

#### 4) Promosi, Pemindahan dan Pemisahan

Promosi melibatkan pengalihan seorang karyawan ke posisi kemungkinan pembayaran lebih tinggi serta tanggung jawab, hak, dan peluang lebih besar. Sebaliknya, demosi, yang disebut perpindahan ke bawah, jenis perpindahan yang melibatkan pengurangan pembayaran, hak, dan peluang.

- a. Terminasi manajemen

Memisahkan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena kinerja tidak memadai

- b. Pemberhentian sukarela

pemisahan pegawai dari organisasi yang terjadi atas inisiatif pegawai itu sendiri. Ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti mencari peluang karir yang lebih baik, ingin melanjutkan pendidikan, alasan keluarga, atau ketidakpuasan dengan kondisi kerja saat ini.

c. Pengunduran diri

pemisahan pegawai dari organisasi setelah masa kerja maksimalnya. Ini merupakan fase penting dalam siklus kerja seorang pegawai dan biasanya terjadi ketika pegawai mencapai usia atau masa kerja tertentu yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi atau peraturan pemerintah.

### 2.1.3 *Self Efficacy*

#### 2.1.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Sebayang (2017) menyatakan. *Self Efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk menghadapi dan mengatasi berbagai situasi serta masalah. Keyakinan ini membantu individu dalam menentukan langkah yang tepat untuk menyelesaikan tugas, sehingga mereka mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan.

Melanie Yuly Theresa (2019) menyatakan, *Self efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya merencanakan, melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Ini mencerminkan keyakinan mendalam bahwa individu mampu menghadapi berbagai kesulitan yang mungkin muncul di sepanjang perjalanan mereka. Keyakinan ini tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengatasi rintangan, tetapi juga keterampilan untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah diperlukan untuk mencapai tujuan.

Ardanti & Rahardja (2017) menyatakan, *Self Efficacy* berkaitan sejauh mana seorang individu memiliki kemampuan dan potensi dirinya mengatasi situasi mendatang mungkin akan dihadapi. Seseorang mempunyai *Self Efficacy* tinggi dan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan, cenderung bekerja lebih keras mencapai tujuan tersebut

Renaningtyas (2017) menyatakan, terkait dengan keyakinan individu memiliki kemampuan bertindak sesuai harapan. Setiap individu memiliki kemampuan khusus memahami sesuatu, tidak sekadar menerima, tetapi juga memiliki inisiatif untuk bertindak secara mandiri, termasuk keinginan untuk mengalami, memahami, dan membuat keputusan sendiri.

Sumaila dan Rossanty (2022), menyatakan, bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. *Self Efficacy* berperan penting dalam memotivasi individu berusaha keras dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan. Kepercayaan pada kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Dimensi *Self Efficacy***

Bandura dalam Flora Puspitaningsi (2017) menyatakan, *Self Efficacy* pada diri tiap individu berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. berdasarkan tiga dimensi *self efficacy* . berikut adalah penjelasannya .

1) Tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan tingkat kesulitan tugas, ketika individu merasa mampu melakukannya. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi individu akan terbatas pada tugas-tugas mudah, sedang, bahkan mencakup tugas-tugas paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada setiap tingkat. Dimensi ini berpengaruh pada pemilihan perilaku yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari perilaku yang berada di luar batas kemampuan.

2) Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat keyakinan dan harapan individu terhadap kemampuannya. Harapan lemah mudah terpengaruh oleh pengalaman negatif. Sebaliknya, harapan kuat mendorong individu untuk tetap berusaha meskipun mengalami hambatan. Dimensi ini biasanya berhubungan langsung terhadap tingkat kesulitan tugas, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitannya, semakin lemah keyakinan individu dalam mengerjakannya.

3) Generalisasi (*generality*)

Generalisasi berkaitan dengan cakupan perilaku di mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Keyakinan ini dapat terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu atau mencakup berbagai aktivitas dan situasi yang beragam.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor *Self Efficacy*

Bandura dalam Renaningtyas (2017) menyatakan, terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk dan mempengaruhi efikasi diri seseorang sebagai berikut :

1) Budaya

Budaya memainkan peran penting dalam membentuk efikasi diri karena budaya mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan norma yang memengaruhi cara individu melihat dan menilai kemampuan diri mereka

2) Gender

Perbedaan gender mempengaruhi cara individu menilai dan percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Wanita menjalankan peran ganda wanita karir dan ibu rumah tangga sering kali memiliki keyakinan lebih tinggi dalam kemampuannya.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi seseorang memiliki pengaruh signifikan, penilaian individu mengenai kemampuan dirinya sendiri

4) Insentif eksternal

Ini merujuk pada jenis insentif dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain sebagai respons terhadap pencapaian seseorang. Insentif semacam ini berfungsi sebagai refleksi pengakuan atas keberhasilan individu dan dapat mempengaruhi efikasi diri

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status lebih tinggi sering kali memiliki derajat kontrol lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan, pada gilirannya memengaruhi keyakinan mereka terhadap kemampuan diri

6) Informasi kemampuan diri

Seseorang berkeyakinan tinggi ketika menerima informasi positif mengenai diri mereka. Informasi positif dapat mencakup berbagai jenis umpan balik, pengakuan dan dukungan yang berkontribusi pada peningkatan efikasi diri

**2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy***

Lunenburg dalam Stevani Sebayang (2017) menyatakan, untuk mengukur *Self Efficacy* secara efektif, beberapa indikator dapat digunakan yaitu :

1) Pengalaman akan kesuksesan (past performance)

Efikasi diri sangat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi seseorang. Ketika seseorang mengalami kesuksesan, mereka cenderung merasa lebih yakin dengan kemampuan mereka. Sebaliknya, kegagalan berulang dapat mengurangi efikasi diri, terutama jika individu belum memiliki keyakinan kuat terhadap diri mereka sendiri.

a. Tugas menantang Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

b. Pelatihan

c. Kepemimpinan mendukung

2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengamatan terhadap pengalaman orang lain. Efikasi diri bisa ditingkatkan bahkan menurun berdasarkan bagaimana individu melihat keberhasilan atau kegagalan orang lain dalam bidang tertentu. Proses ini dikenal sebagai *vicarious experiences* atau pengalaman melalui pengamatan.

- a. Kesuksesan rekan kerja, pengalaman pihak lain.
- b. Pencapaian perusahaan

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal adalah salah satu metode penting untuk meningkatkan efikasi diri individu. Melalui kata-kata membangun dan mendukung, individu dapat diyakinkan bahwa mereka memiliki keterampilan dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Respon dari pemimpin berpengaruh terhadap sikap, komunikasi pegawai, atasan, mentor, atau bahkan rekan kerja dan teman.

- a. Hubungan atasan pegawai. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
- b. Peran pemimpin

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian seseorang terhadap kemampuannya melaksanakan tugas tidak hanya dipengaruhi pengalaman dan observasi, tetapi juga oleh kondisi fisiologisnya. Gejolak emosi dan kondisi fisik seperti detak jantung yang cepat, keringat dingin, dan gemetar dapat memberikan sinyal kepada individu bahwa situasi yang dihadapi mungkin

melebihi kemampuan mereka. Hal ini sering menyebabkan individu merasa cemas dan cenderung menghindari situasi yang menekan.

- a. Keyakinan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Afandi (2020) menyatakan, seperangkat aturan atau peraturan dirancang oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Anggota organisasi kemudian mengikuti aturan ini dengan penuh kesadaran, melalui serangkaian perilaku bisa mencerminkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sinambela (2019) menyatakan, "maka peraturan diperlukan menciptakan tata tertib baik , sebab kedisiplinan suatu kantor dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan yang ada". Kesiapan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kesadaran merujuk pada sikap seseorang mengikuti semua peraturan melaksanakan semua tugas dengan baik tanpa adanya paksaan.

Prihantoro (2015) menyatakan, disiplin merupakan tindakan manajemen memotivasi pelaksanaan standar organisasi, melibatkan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki, melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga menciptakan kemauan dari pegawai untuk bekerja sama dan mencapai hasil lebih baik

Rivai (2019) menyatakan, Disiplin kerja adalah alat digunakan manajer berkomunikasi agar pegawai mau mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan dalam mengikuti peraturan perusahaan.

Hendrayani (2020) menyatakan, disiplin kerja adalah suatu alat para manajer untuk berkomunikasi agar karyawan bersedia mengubah suatu perilaku buruk serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan

#### **2.1.4.2 Tujuan Disiplin kerja**

Sutrisno (2016) menyatakan tujuan disiplin kerja adalah:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan akan tercapainya tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat gairah dan inisiatif karyawan untuk melaksanakan tugas
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi serta produktivitas kerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Peraturan terkait Disiplin kerja**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menyatakan, peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

#### **2.1.4.4 Indikator Disiplin kerja**

Rivai (2021), menyatakan , indikator disiplin kerja sebagai berikut:

##### **1) Kehadiran**

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Tingkat kehadiran tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka, sementara tingkat kehadiran rendah dan seringnya keterlambatan dapat menunjukkan masalah disiplin mendasar.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan ini mencakup berbagai aspek mulai dari mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, hingga melaksanakan tugas, tanggung jawab dan profesionalisme.

3) Ketaatan pada standar kerja

melaksanakan tugas yang diberikan adalah aspek penting mencerminkan dedikasi, integritas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat tanggung jawab ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga keseluruhan efisiensi dan kesuksesan tim serta perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki sikap teliti berhati-hati menunjukkan kualitas kerja efektif dan efisien. Ketelitian dan kehati-hatian adalah dua atribut penting, tidak hanya memastikan hasil kerja berkualitas tinggi tetapi juga mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas

5) Etika bekerja

Menunjukkan sikap hormat dan kerjasama terhadap rekan kerja adalah indikator disiplin kerja yang mencerminkan etika kerja. Pegawai yang etis berinteraksi dengan kolega secara profesional dan mendukung kerja tim.

## **2.1.5 Lingkungan Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2018) menyatakan, bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Ahyari (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Dameira dan Ekawati (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Latif (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah

di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Indrayani (2022) menyatakan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

#### **2.1.5.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
  - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain 2.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### 2.1.5.3 Aspek Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan, Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi

dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### **2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017) menyatakan, secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi menjadi :

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

#### **2.1.6 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kionggono (2015) menyatakan, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyennagan dan positif muncul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja, mencerminkan kepuasan karyawan terhadap tugas dijalankan. Dimana terdapat keselarasan antara

layanan yang diberikan oleh pekerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Perasaan positif dan negatif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka

Sutrisno (2017) menyatakan. kepuasan Kerja suatu sikap karyawan mengenai, pekerjaan berhubungan dengan imbalan diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik, psikologi, situasi kerja, kerja sama antara karyawan.

Nuraini (2017) menyatakan, karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja, dan mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja baik.

Lestari & Sinambela (2020) menyatakan, Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik sebagai faktor pendukung maupun penghambat. Jika karyawan merasa puas sehingga mereka cenderung menunjukkan tingkat disiplin dan motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Handoko (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang timbul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini bisa berupa perasaan positif dan negatif, bergantung pada bagaimana karyawan menilai berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu

terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja mereka, pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi

#### **2.1.6.2 Faktor Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2018) menyatakan ,faktor mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kesempatan maju

Pengalaman yang diperoleh diharapkan mampu menciptakan kesempatan peningkatan kemampuan.

2) Keamanan kerja.

Keamanan saat bekerja mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja, sehingga hal tersebut bisa dikatakan sebagai penunjang pekerjaan.

3) Gaji.

Gaji menjadi faktor yang menghambat kepuasan kerja apabila tidak diberikan sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

4) Perusahaan dan manajemen

Memberikan situasi serta kondisi kerja stabil merupakan bentuk pemberian kepuasan kerja kepada karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan begitu penting, karena jika lalai mengenai pengawasan berakibat buruknya absensi bahkan turn over.

6) Faktor instrinsik pekerjaan

Keterampilan akan diberikan sesuai dengan atribut yang tersedia dalam pekerjaan tersebut.

7) Kondisi kerja

Kondisi kerja meliputi banyak aspek antara lain, kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan parkir.

8) Aspek sosial pekerjaan

Aspek penting sebagai penunjang kepuasan kerja tetapi tidak bisa digambarkan.

9) Komunikasi

Komunikasi yang baik menjadikan alasan seseorang betah di apekerjaanya, hal ini tentunya membutuhkan peran atasan sebagai penggerak kelancaran komunikasi tersebut.

**2.1.6.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Hasibuan dalam Susanto (2019) menyatakan, indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Menyenangi pekerjaanya, yaitu seseorang merasa senang karena mereka mampu menyelesaikannya dengan baik dan merasa puas dengan tugas yang diberikan
- b) Mencintai pekerjaanya,
- c) Moral kerja, semangat atau komitmen internal dari individu atau kelompok mencapai tujuan sesuai standar mutu yang ditetapkan. Ini mencakup dedikasi untuk bekerja dengan etika tinggi, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas serta keberhasilan dalam pekerjaan

- d) Kedisiplinan, keadaan terbentuk melalui serangkaian perilaku mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- e) Prestasi kerja, pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan manajemen waktu.

Robbins dalam Bagaskara (2015) menyatakan, Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Gaji atau upah yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil dan sesuai harapan mereka. Jika upah dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kepuasan kemungkinan besar akan tercapai. Promosi menawarkan peluang untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab tambahan, dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu, jika karyawan merasa bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, mereka cenderung akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka

2) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan kurang menantang menimbulkan kebosanan, sedangkan

pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Sebaliknya, pekerjaan dengan tingkat tantangan seimbang biasanya memberikan kesenangan dan kepuasan bagi kebanyakan karyawan

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan memperhatikan pentingnya lingkungan kerja nyaman baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugas dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan aman, tidak berbahaya, dan tidak merepotkan. Selain itu, banyak karyawan lebih memilih bekerja dekat dengan rumah, di fasilitas bersih dan relatif modern, serta menggunakan peralatan yang memadai.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang yang memiliki tipe kepribadian yang sesuai pekerjaan mereka cenderung memiliki peluang besar untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut, sehingga mereka juga akan merasakan tingkat kepuasan tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi Sebagian orang interaksi sosial didapat pada saat mereka bekerja, sehingga memiliki rekan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa puas.

## 2.2 Penelitian terdahulu

**Gambar 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

INTERKASI	PENULIS	JURNAL	HASIL
1. Pengaruh Beban Kerja Self Efficacy Kepuasan Kerja pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang.	Ratih Hadiantini <sup>1</sup> Riyan Arfiana <sup>2</sup> Ayu Nike Retnowati <sup>3</sup>	Economics Professional in Action (E Profit) Vol 4 No. 01 April 2022	Hasil Menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan	Dorri Mittra Candana <sup>1</sup> M.Afuan <sup>2</sup> Ratih Purwasi <sup>3</sup> Rafiki Ikwil <sup>4</sup>	Jurnal Ekobistek Vol.11, No.4, 2022	Hasil Menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi diri terhadap kepuasan kerja Guru	N Kanarti <sup>1</sup> A Wiratma <sup>2</sup>	Jurnal Sosial Humanior Vol.8,No.2, Oktober 2017	Hasil Menunjukkan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

SMP  
Yayasan  
Budi Mulia  
Lourdes  
Jakarta

Kepuasan  
Kerja  
Pegawai

4. Pengaruh disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatra Utara.

Hasrudy  
Tanjung

Jurnal konsep bisnis dan manajemen 3,1 November 2016

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

5. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Dian  
Pratama  
M.J<sup>1</sup>  
Agussalim  
M<sup>2</sup>  
Mery Dwi  
Angraini<sup>3</sup>

Matua  
Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis) Vol.4,No.1, Maret 2022

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Camat wawo kabupaten

Muh.  
Subhan<sup>1</sup>  
Muhammad  
Yusuf<sup>2</sup>

Jurnal Manajemen, 6 (1), Juni 2020

Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Bima.			Pegawai
7. Analisis pengaruh Setres kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor cabang bandara Husein Sastranegara Bandung.	Ricardo Manarintar <sup>1</sup> Simarmata <sup>2</sup>	Jurnal ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia 5.1, September 2021	Hasil Menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
8. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.	Astadi Pangarso <sup>1</sup> Vidi Ramadhyan ti <sup>2</sup>	Jurnal Manajemen, Volume 19, No.1, Th. 2015	Hasil Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
9. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Camat Pelibelo	Viv Sumanti <sup>1</sup> Firmansyah <sup>2</sup>	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Juli 2021	Hasil Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

kabupaten  
Bima.

Kerja  
Pegawai

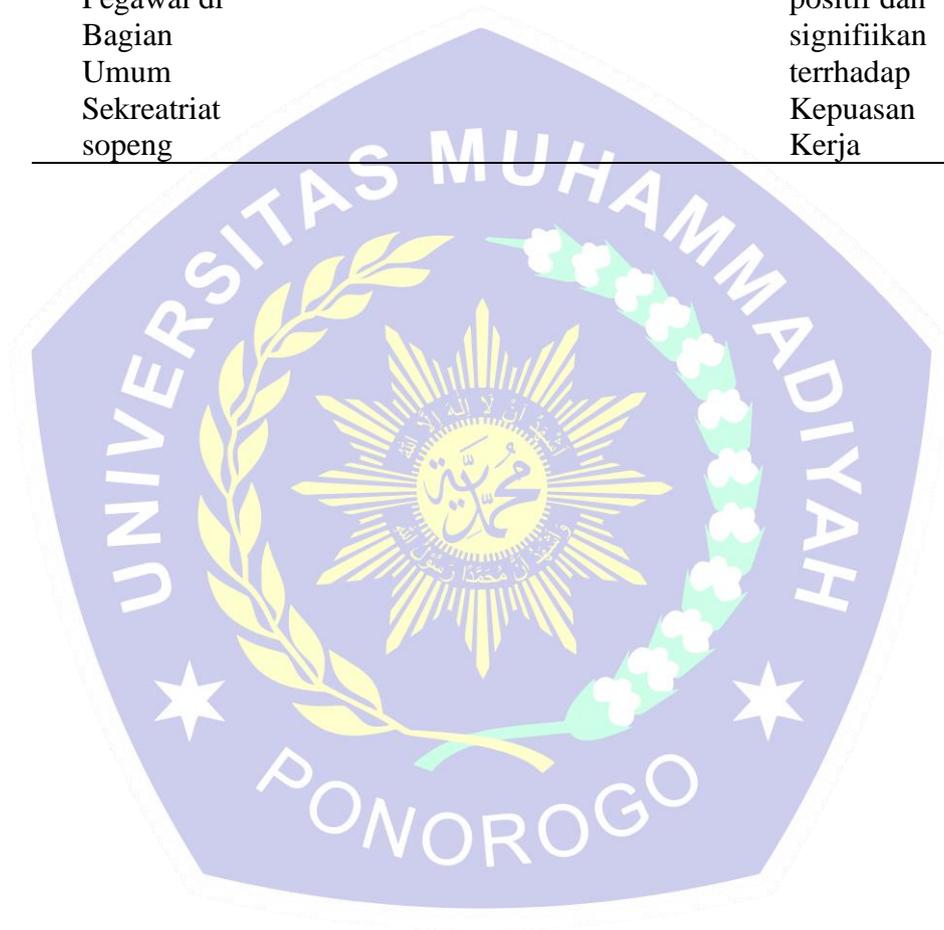
10. Pengaruh  
Lingkungan  
Kerja Non  
Fisik dan  
Komunikasi  
Terhadap  
Kepuasan  
Kerja  
Pegawai di  
Bagian  
Umum  
Sekreatriat  
sopeng

Muhraweni<sup>1</sup>  
Rasyid  
Gunawan<sup>2</sup>

Jurnal Mirai  
Managemen  
t, Volume 2  
Nomor 1,  
Oktober  
2017

Hasil  
Menunjukka  
n bahwa  
Lingkungan  
kerja Non  
Fisik  
memiliki  
pengaruh  
positif dan  
signifiikan  
terhadap  
Kepuasan  
Kerja

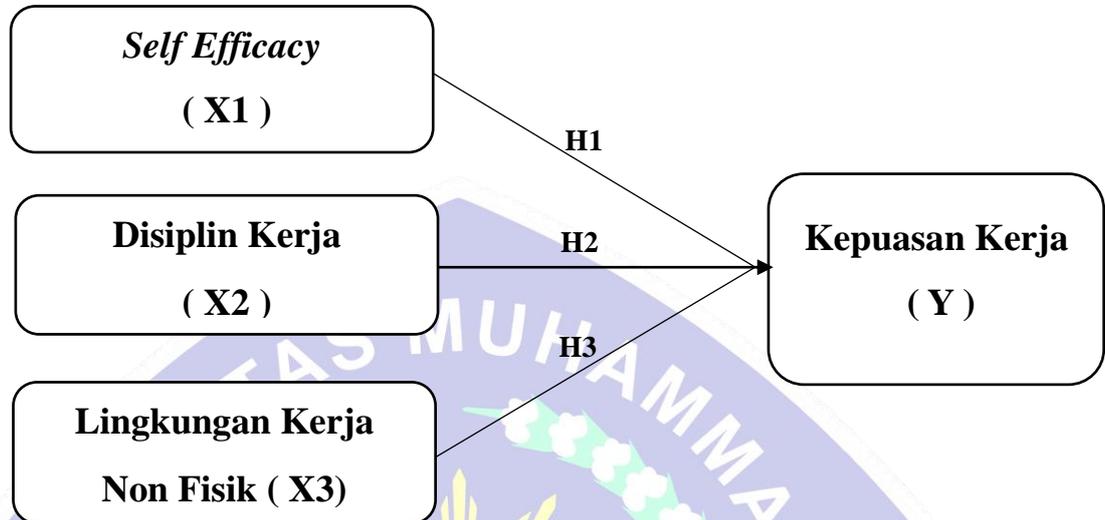
---



## 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual Pemikiran



**Keterangan Kerangka Pemikiran :**

- Ha<sub>1</sub> : Pengaruh *Self Efficacy* (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- Ha<sub>2</sub> : Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.
- Ha<sub>3</sub> : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Kantor Dinas Komuniikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang bersifat dugaan atau prediksi mengenai hubungan dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Hipotesis digunakan untuk menguji dan menyelidiki fenomena atau pertanyaan penelitian. Hipotesis dapat berbentuk pernyataan positif tentang hubungan antar variabel (hipotesis positif) atau pernyataan negatif tentang ketiadaan hubungan antar variabel (hipotesis negatif). Sugiyono (2019) menyatakan hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada bukti empiris diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Ratih dan Ryan (2022) dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang" yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dijelaskan bahwa semakin tingginya *self efficacy* maka akan tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya apabila. Semakin rendah *self-efficacy*, semakin rendah pula kepuasan kerja. *Self Efficacy* melekat pada setiap individu, namun pengembangannya sedikit banyak ikut ditentukan oleh pihak manajemen. Dari pernyataan diatas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja  
Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja  
Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Menurut penelitian Yumhi (2021) dengan judul “Pengaruh disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BAPEDA Kabupaten Lebak”, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dijelaskan bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari pegawai Bappeda Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lebak.

Dari pernyataan diatas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan kerja

Menurut penelitian oleh Vivi Sumanti dan Firmansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Camat Pelibelo, Kabupaten Bima,” menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, pegawai akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang positif mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta suasana kerja kondusif dan harmonis. Dengan menciptakan dan menjaga lingkungan kerja non fisik yang optimal, Kantor Camat Palibelo tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Dari hasil penelitian di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H0 : Lingkungan kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo

H3 : Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang lingkup Penelitian**

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo, sedangkan untuk subjek penelitian ini adalah Pegawai dari Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

#### **3.2 Populasi dan sampel penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Arikunto (2017) menyatakan, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasinya yaitu Seluruh Pegawai Dinas Kominfo dan Statistik kabupaten Ponorogo yang berjumlah 44.

##### **3.2.2 Sampel**

Arikunto (2017) menyatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik sampling Jenuh. Arikunto (2017) menyatakan , jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi sebagai sampel. Dalam

penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, penulis menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 44 orang responden.

### **3.3 Metode pengambilan data**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran Kuesioner kepada responden yaitu Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan jenis Data Primer. Sugiyono (2017) menyatakan, data primer adalah sumber data langsung diberikan responden kepada peneliti.

#### **3.3.2 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, Sugiyono (2017) menyatakan, kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden, kemudian mereka jawab berdasarkan pengalaman, opini, atau pengetahuan mereka. Kuesioner ini dirancang untuk memperoleh informasi relevan dengan tujuan penelitian, memungkinkan peneliti untuk menghasilkan kesimpulan dari pengolahan data.

Sugiyono (2017) menyatakan, skala likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, opini, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial dan pernyataan tertentu. Alat ini memungkinkan peneliti untuk mengukur seberapa kuat perasaan dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu dengan memberikan opsi pilihan yang telah ditetapkan. Umumnya, skala likert menggunakan rentang numerik, mulai dari "sangat tidak setuju"

hingga "sangat setuju," untuk mencerminkan berbagai tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert dengan rentang skor dari 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan nilai terendah dan skor 5 menunjukkan nilai tertinggi. Skala ini dirancang untuk memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai sikap responden, apakah mereka cenderung setuju dan tidak setuju mengenai pernyataannya. Penelitian dengan kuesioner tertutup ini termasuk cukup efektif, karena responden bisa langsung memberikan tanda centang (√) dalam kolom jawaban yang disediakan dan sesuai dengan pilihannya. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>JAWABAN</b>	<b>SKOR</b>
<b>(STS) Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>
<b>(TS) Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>(N) Netral</b>	<b>3</b>
<b>(S) Setuju</b>	<b>4</b>
<b>(SS) Sangat Setuju</b>	<b>5</b>

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019) menyatakan, variabel penelitian meliputi semua elemen yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diperoleh informasi yang relevan dan memungkinkan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan pengukuran variabel yang tepat, peneliti harus menggunakan alat statistik yang sesuai. Definisi operasional variabel menggambarkan cara variabel diukur dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua variabel, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independent atau variabel bebas, adalah variabel berperan dalam mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Sugiyono (2019), menyatakan variabel independen adalah faktor digunakan dalam penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).

b. Variabel dependen

Variabel dependen atau sering disebut variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independen. Sugiyono (2019) menyatakan, tujuan utama dari variabel dependen adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel ini diukur untuk menilai dampak variabel bebas terhadap tingkat kepuasan pegawai.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
<b>1. Self Efficacy</b>	Sumaila dan Rossanty (2022), menyatakan bahwa Self Efficacy merupakan kepercayaan diri, Adanya kepercayaan diri ini, seseorang mampu meraih keberhasilan. Self Efficacy berperan penting dalam memotivasi individu untuk berusaha lebih keras dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan pada kemampuan diri sendiri ini membantu individu untuk lebih optimis dan proaktif dalam menjalani tugas-tugas mereka, pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan	Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017) menyatakan indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu 1) Pengalaman kesuksesan (past performance) 2) Pengalaman individu lain (vicarious experience) 3) Persuasi verbal (verbal persuasion) 4) Keadaan fisiologis (emotional cues)
<b>2. Disiplin Kerja</b>	Afandi (2020), menyatakan disiplin kerja adalah seperangkat aturan atau peraturan dirancang oleh manajemen organisasi, disetujui	Rivai (2021) indikator disiplin kerja sebagai berikut : 1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan 3) Ketaatan pada

---

oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Anggota organisasi kemudian mengikuti aturan ini dengan penuh kesadaran, disiplin kerja terbentuk melalui serangkaian perilaku mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

standar  
4) Tingkat kewaspadaan tinggi  
5) Etika bekerja

### 3. Lingkungan Kerja

Latif (2022) menyatakan, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai

Menurut Siagian (2019), indikator-indikator untuk Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi:

- 1) Hubungan antara rekan kerja
- 2) Hubungan antara atasan dan karyawan
- 3) Kerja sama antar karyawan

---

tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

**4. Kepuasan Kerja**

Kionggono (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif dan menyenangkan muncul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja, mencerminkan kepuasan karyawan terhadap tugas dijalankan. Dimana terdapat keselarasan antara layanan yang diberikan oleh pekerja dan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Perasaan positif dan negatif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka

Robbins (dalam Bagaskara 2015) menyatakan Indikator-indikator Kepuasan Kerja:

- 1) Pekerjaan yang menantang.
- 2) Kondisi kerja yang mendukung
- 3) Gaji tau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan
- 5) Rekan kerja yang mendukung..

### 3.5 Metode Analisis Data

Sugiyono (2019) menyatakan, proses analisis penelitian dimulai dengan merumuskan atau menjelaskan masalah yang akan diteliti. Proses ini penting untuk menetapkan arah dan fokus penelitian sebelum pengumpulan data dilakukan. Setelah masalah dirumuskan, peneliti kemudian melakukan pengumpulan data di lapangan dan melanjutkan analisis data untuk menghasilkan hasil penelitian valid dan relevan. Analisis menggunakan analisis kuantitatif dinyatakan dengan angka.

#### 3.5.1 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017) menyatakan teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden, sumber data lain terkumpul. Teknik analisis memanggil pada penelitian ini adalah *PLS (Partial Least Square)*. Abdillah dan Hartono (2015) menyatakan bahwa *Partciial Least Squares (PLS)* adalah teknik statistik multivariat digunakan untuk menganalisis hubungan/pengaruh antara beberapa variabel terikat dan bebas secara bersamaan. Metode ini merupakan salah satu pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*, berbasis pada varian. PLS memungkinkan peneliti untuk menguji dan memvalidasi model struktural secara simultan, dengan fokus pada hubungan kausal dan prediksi antar variabel. Penelitian ini menggunakan bantuan software *SmartPLS* untuk mengukur persamaan struktural yang berbasis varian.

### 3.5.2 Model Pengukuran (Outer Model)

Abdillah dan Hartono (2015) menyatakan model pengukuran (*outer model*) yaitu evaluasi pengukuran pada model dibuat bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dan konstruk yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (outer model) adalah untuk memeriksa validitas dan reliabilitas variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Pengujian validitas pada variabel ditentukan berguna untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian reliabilitas model ini digunakan untuk menilai kemampuan instrumen dalam mengukur konsep. Evaluasi model pengukuran (outer model) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden pada kuesioner sesuai dengan yang diharapkan. Model pengukuran (outer model) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Ghozali dan Latan (2015), menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian untuk mengukur kemampuandari *instrument* penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam suatu konsep. Pengujian validitas pada analisis *PLS* dibagi menjadi dua, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminnan sedangkan Uji validitas terdiri atas variabel eksternal dan variabel internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwahasil dari suatu penelitian harus valid yang dapat digeneralisasikan ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda.

#### 1) Validitas Konvergen

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan indikator terhadap konstruk (latennya). Indikator individual dengan nilai korelasi dinyatakan valid apabila nilai *outer loading*  $> 0,7$ .

#### 2) Validitas Diskriminan

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan pengukuran ini merupakan model pengukuran indikator reflektif, dievaluasi berdasarkan cross loading pada pengukuran konstruk, kemudian dibandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) serta kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk, jika nilai  $AVE > 0,5$  maka dapat dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik, korelasi antar indikator konstraknya lebih tinggi dari korelasi konstruk lainnya.

#### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015) menyatakan Uji reliabilitas dipakai untuk menguji kekonsistenan dari jawaban responden atas pertanyaan yang di kuisioner. Jika jawaban dari responden konsisten, maka suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika memenuhi syarat rule of thumb nilai *cronbahch alpha dan composite reliabiliy* harus  $> 0.70$ .

#### 3.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Abdilah dan Hartono (2015) menyatakan *Iner model* adalah evaluasi model struktural mengenai penjelasan pengaruh antara variabel laten pada

sebuah model dibangun sesuai pada isi penelitian. Berikut pengukuran dalam model struktural, yaitu :

### 3.5.3.1 *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Abdilah & Hartono (2015) menyatakan Pengukuran ini dimulai mempertimbangkan nilai *R-Squares* dari masing- masing konstruk endogen terbangun dan dapat menentukan kekuatan prediksi. Disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada nilai *R-Square* yaitu 0.99, 0.75, 0.50, 0.25 berarti dari kriteria tersebut dapat dikatakan nilai tersebut memiliki model sangat kuat, kuat, sedang dan lemah. *R-Square* memberikan informasi tentang seberapa besar varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Mengukur besarnya pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen merupakan tujuan dari pengukuran ini.

### 3.5.3.2 *Estimasi Path Coefficient*

Pengukuran evaluasi selanjutnya melibatkan pengujian *Path Coefficient*, bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel memiliki pengaruh positif / negatif . Ghozali dan Latan (2015) menyatakan, pengujian pada tahap ini dapat dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan perangkat lunak smartPLS. Ada batasan nilai dalam pengujian path coefficient, jika nilai *path coefficient* <0,05, maka variabel memiliki hubungan positif , sedangkan jika path coefficient >0,05, maka variabel menunjukkan hubungan negatif.

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini hasil uji akan dilakukan dengan *T- test* menggunakan metode *bootstrapping*. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel besar (minimum 30 sampel). Abdillah & Hartono (2015) menyatakan Nilai *path Corfficient* menunjukkan tingkat signifikasi dalam pengujian hipotesis apabila nilai *t-statistic*  $> 1,96$  dan nilai *p-value* harus  $<0,05$ .



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Pembahasan**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Profil Instansi**

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika adalah Sebagian kecil dari Dinas Perhubungan. Kementerian Komunikasi dan Informatika merupakan salah satu kementerian di Indonesia bertugas menyelenggarakan urusan pada bidang komunikasi dan informatika dalam pemerintahan negara. Perubahan dalam teknologi informasi dan pertumbuhan ekonomi digital mendorong Kementerian Komunikasi dan Informatika untuk memusatkan perhatian pada percepatan pemerataan infrastruktur digital. Ini melibatkan pengembangan akses telekomunikasi dan jaringan internet, mencakup aspek seperti pos, telekomunikasi, penyiaran, layanan multimedia, dan penyebaran informasi. Mengikuti perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta meningkatkan permintaan untuk layanan lebih baik.

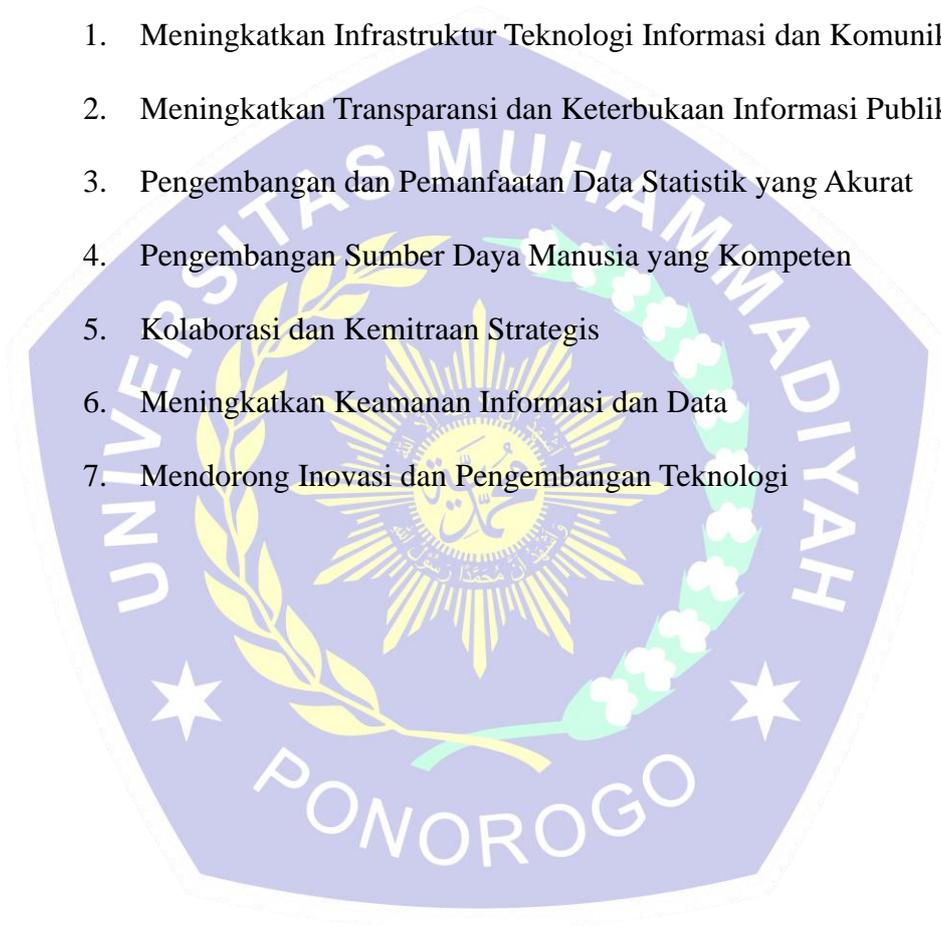
#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### a) Visi Instansi

"Terwujudnya Kabupaten Ponorogo cerdas yang berbasis teknologi informasi dan data Statistik yang akurat untuk mendukung pemerintahan transparan dan pelayanan public prima."

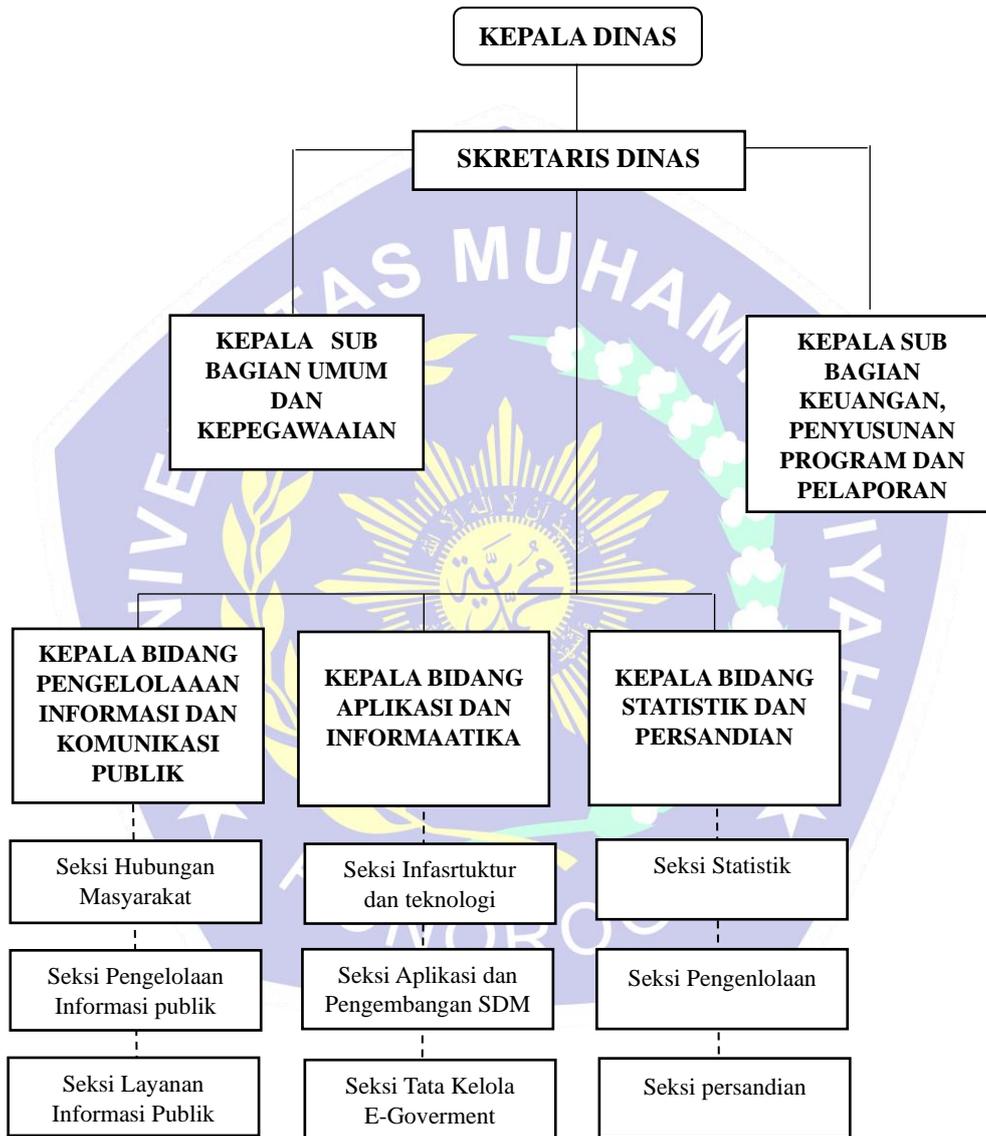
##### b) Misi Instansi

1. Meningkatkan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi
2. Meningkatkan Transparansi dan Keterbukaan Informasi Publik
3. Pengembangan dan Pemanfaatan Data Statistik yang Akurat
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Kompeten
5. Kolaborasi dan Kemitraan Strategis
6. Meningkatkan Keamanan Informasi dan Data
7. Mendorong Inovasi dan Pengembangan Teknologi



**4.1.2.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.**

**Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo**



Sumber : Dinas Kominfo dan Statistika Ponorogo, 2024

Berdasarkan Gambar 4.1, tugas dari masing masing struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

**1) Kepala Dinas**

- a. Mengembangkan kebijakan strategis di bidang komunikasi dan teknologi informasi sesuai visi misi pemerintah daerah.
- b. Mengelola dan menyebarkan informasi publik melalui website, media sosial, dan kanal lainnya.
- c. Mengawasi pengembangan sistem e-government dan layanan publik berbasis digital.
- d. Mengkoordinasikan kegiatan komunikasi dan informatika dengan pihak internal dan eksternal.
- e. Memastikan kepatuhan regulasi perlindungan data.
- f. Mendukung penyebaran informasi pemerintah melalui berbagai acara dan kampanye.
- g. Membangun kemitraan dengan pihak swasta, akademisi, dan organisasi lainnya.

**2) Sekretaris Dinas**

- a. Pengkoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif
- b. Pengelolaan administrasi dan pembinaan kepegawaian di lingkungan Dinas;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai;
- d. Pengelolaan surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan dan kepustakaan Dinas
- e. Pengelolaan aset, rumah tangga dan perlengkapan Dinas

- f. Penyelenggaraan protokoler, humas dan perjalanan Dinas
- g. Penghimpunan dan penyusunan data informasi, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan Dinas
- h. Pengumpulan bahan dan pelaksanaan peningkatan kinerja organisasi Dinas

**3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

- a. Pengelolaan dan pembinaan administrasi umum dan ketatalaksanaan di lingkungan Dinas;
- b. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan keamanan kantor;
- c. melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, dokumentasi, pengadaan dan ekspedisi;
- d. Pengelolaan administrasi dan pembinaan kepegawaian di lingkungan Dinas;
- e. Melakukan koordinasi pengelolaan kepegawaian;
- f. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas.

**4) Sub Bagian Keuangan, Penyusunan Program dan Pelaporan**

- a. Penyusunan rencana, pengelolaan dan perawatan perlengkapan kantor;
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana dan pengadaan sarana dan prasarana kebutuhan Dinas;
- c. Penyelenggaraan inventarisasi kekayaan/asset di lingkungan Dinas;
- d. Penyelenggaraan protokoler, humas dan perjalanan Dinas
- e. Penyiapan bahan dan pelaksanaan penyusunan anggaran keuangan Dinas
- f. Pelaksanaan pengelolaan keuangan, pembukuan, perhitungan dan verifikasi serta perbendaharaan Dinas
- g. Pelaksanaan pengelolaan keuangan, pembukuan, perhitungan dan verifikasi serta perbendaharaan Dinas

- h. Pembayaran gaji pegawai di lingkungan Dinas
- i. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan Dinas
- j. Penyiapan bahan dalam rangka koordinasi dan penyusunan program dan kegiatan Dinas;
- k. Pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data statistik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas
- l. Penyusunan laporan pelaksanaan dan pencapaian kinerja program/kegiatan Dinas.
- m. Penyiapan bahan pelaksanaan waskat.
- n. Pelaksanaan evaluasi dan penyiapan bahan peningkatan pelayanan publik di lingkungan Dinas

**5) Bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik**

- a. Seksi Hubungan Masyarakat
  - Pelaksanaan perencanaan komunikasi publik dan citra positif Pemerintah Daerah
  - Pemantauan tema komunikasi publik lintas sektoral Lingkup Nasional dan Pemerintah Daerah
  - Desiminasi informasi kebijakan Pemerintah Daerah
  - Pengembangan sumberdaya komunikasi publik Pemerintah Daerah
  - Pengelolaan hubungan dengan media
  - Penghimpunan dan pendokumentasian naskah pidato Bupati
  - Penghimpunan dan pendokumentasian kegiatan Pemerintah Daerah

- Penyiapan bahan-bahan dalam rangka peliputan acara/kegiatan pemerintah daerah melalui media suara, media gambar dan audio visual.

b. Seksi Pengelolaan informasi Publik menyelenggarakan fungsi:

- Pengklipingan, pengolahan dan analisis data informasi untuk mendukung komunikasi publik lintas sektoral lingkup nasional dan pemerintah daerah;
- Pembuatan konten
- Pengemasan ulang konten nasional menjadi konten lokal;
- Pengembangan sumber daya informasi public
- Penyelenggaraan media promosi baik cetak dan elektronik
- Pelaksanaan produksi media dalam ruangan dan luar ruangan;
- Pengelolaan saluran komunikasi milik Pemerintah Kabupaten/media internal;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi media; dan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

c. Seksi Layanan Informasi Publik

- Standarisasi pertukaran informasi untuk data base informasi lintas sektoral
- Pelaksanaan pelayanan akses informasi publik media dan lembaga komunikasi publik
- Penyiapan pelaksanaan jumpa pers
- Pengolahan opini, aspirasi dan aduan masyarakat
- Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang

## 6) Bidang Aplikasi dan Informatika

### a. Seksi Infrastruktur dan Teknologi

- Menyiapkan bahan Infrastruktur jaringan Teknologi Informasi dan Komunikas
- Menyiapkan layanan infrastruktur dasar data center, disaster recovery center dan TIK
- Menyiapkan layanan pengembangan dan inovasi TIK dalam implementasi E-Government
- Layanan peningkatan kapasitas SOM dalam pengelolaan infrastruktur dan Teknologi Informatika, Government Cloud Computing;
- Layanan pengelolaan akses internet pemerintah dan publik, Layanan filtering konten negate
- Layanan interkoneksi jaringan intra pemerintah
- Layanan penyediaan prasarana dan sarana komunikasi pemerintah
- Layanan bimbingan teknis dalam pemanfaatan sistem komunikasi oleh aparatur pemerintahan
- Layanan monitoring trafik elektronik
- Layanan penanganan insiden keamanan informasi
- Penyelenggaraan internet sehat, kreatif, inovatif dan produktif

### b. Seksi Aplikasi dan Pengembangan SDM TIK

- Layanan dan pengembangan aplikasi berbagai jenis platform
- Layanan pengembangan aplikasi pemerintahan dan pelayanan publik yang terintegrasi

- Layanan pemeliharaan aplikasi pemerintahan dan publik, Layanan interoperabilitas layana interkoneksi layanan publik dan pemerintahan;
- Layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi umum dan aplikasi khusus yang terintegrasi
- Layanan Pusat Application Program Interface (API) daerah, Layanan pengembangan Business Process Re-engineering pelayanan di lingkungan pemerintahan dan non pemerintah (Stakeholder Smart City)
- Layanan website lembaga, pelayanan publik dan kegiatan Pemerintah Daerah
- Layanan interaktif digital Pemerintah dan Masyarakat
- Layanan penyediaan sarana dan sarana pengendalian Smart City
- Layanan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam pemanfaatan Sistem Informasi Pemerintahan dan Sistem Informasi Publik;
- Layanan peningkatan SDM Pemerintah Daerah dalam penggunaan aplikasi elektronik
- Layanan peningkatan SDM Masyarakat pengguna layanan pemerintahan berbasis elektronik di lingkup Pemerintah Kabupaten

c. Seksi Tata Kelola E-Government

- Layanan koordinasi kerja sama lintas Perangkat Daerah, lintas pemerintah kabupaten dan lintas Pemerintah Pusat serta non pemerintah;
- Layanan integrasi pengelolaan TIK dan E-Government Pemerintah;

- Layanan peningkatan kapasitas aparatur dan sertifikasi teknis bidang TIK;
- Layanan peningkatan kapasitas masyarakat dalam implementasi E-Government dan Smart City/
- Layanan implementasi E-Government dan Smart City;
- Layanan pendaftaran nama domain dan sub domain instansi penyelenggara negara bagi kepentingan kelembagaan, pelayanan publik dan kegiatan pemerintahan
- Penetapan sub domain terhadap domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat;
- Layanan pengelolaan domain dan sub domain Pemerintah;
- Layanan peningkatan kapasitas aparatur dalam pengelolaan domain, Portal dan website
- Penetapan dan merubah nama Pejabat Domain, menetapkan perubahan nama domain dan sub domain, menetapkan tata kelola nama domain, sub domain

## 7) Bidang Statistik dan Persandian

### a. Seksi Statistik

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan, operasional, rencana dan program, norma, standard dan prosedur dalam rangka peningkatan statisti
- Penyiapan bahan pelaksanaan program dan kegiatan statistik;
- Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan statistik;
- Penyiapan bahan pelaksanaan survey pembangunan daerah

- Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan fasilitasi dengan instansi/lembaga terkait dalam rangka peningkatan statistik;
- Penyusunan rencana dan melaksanakan survey data statistik sektoral;
- Penyiapan bahan dan melaksanakan pengumpulan data statistik sektoral;
- Pelaksanaan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dibidang statistik;
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan statistik; dan

b. Seksi Pengelolaan Data

- Penyiapan bahan perumusan kebijakan, operasional, rencana dan program, norma, standard dan prosedur pengelolaan data
- Penyiapan bahan pelaksanaan program dan kegiatan pengelolaan data;
- Pelaksanaan pembinaan, pengelolaan dan pengembangan data elektronik;
- Pelaksanaan penyimpanan data statistik sektoral
- Penyusunan layanan pengembangan portal data
- Penyiapan bahan pelaksanaan pengolahan data statistik sektoral
- Penyiapan bahan pelaksanaan analisis data statistik sektoral
- Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan fasilitasi dengan instansi/lembaga terkait dalam rangka pengelolaan data
- Pelaksanaan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dibidang pengelolaan data
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengelolaan data

c. Seksi Persandian

- Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, operasional, rencana dan program, norma, standard dan prosedur persandian dan pengamanan informas
- Menyiapkan bahan pelaksanaan program dan kegiatan persandian dan pengamanan informasi
- Melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan fasilitasi dengan instansi/ lembaga terkait dalam rangka peningkatan dan penguatan persandian dan pengamanan informasi;
- Melaksanakan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dibidang persandian dan pengamanan informasi
- Menyiapkan bahan pelaksanaan peningkatan persandian dan pengamanan informasi
- Menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan Security Operation Center (SOC)
- Melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan sarana, prasarana dan infrastruktur persandian untuk pengamanan informasi
- Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi internal.

**4.1.2.2 Data Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo**

**Gambar 4.2**  
**Data Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik**  
**Kabupaten Ponorogo**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
1	ALIM NOR FAIZIN S.IP., M.Si 19801123 200604 1 019	Sekretaris Dinas
2	SATRIA PUTRA NEGARA, S.IP., M.M. 19870817 200701 1 001	Kabid Aplikasi dan Informatika
3	HERLY WAHYU MARGALINA, SH.MM 19690401 199003 2 008	Kabid Statistik dan Persandian
4	TUNGGUL SWASTIKO, SP 19820107 201001 1 017	Kabid Aplikasi dan Informatika
5	DIAN INDRIASARI KUSUMA DEWI, ST,M. 19820306 201001 2 027	Kasubag umum dan Kepegawaian
6	TRI SULISTYOWATI, S.Sos 19691016 199302 2 002	Perencana Ahli Muda
7	ULFIA ZULQORIAH ZUQSAS, SE 19740219 199703 2 002	Perencana Ahli Muda
8	BAYUS ATDINATA, S.Kom 19781020 200212 1 002	Pranata Humas Ahli Muda
9	ERFANI EKO PRASETIYO, S.Kom, MT 19800620 200312 1 003	Sandiman Ahli Muda
10	AGUS SHUMAS SETYO, S.Kom, MT 19821108 200903 1 004	Pranata Komputer Ahli Muda E - Government
11	JONI SULISTYONO, S.Kom, MT 19760807 201001 1 009	Pranata Komputer Ahli Muda Sub Koordinator Infrakstrukt
12	YUNITA KUSRIANAWATI,S. Kom,M.Eng 19830609 200604 2 015	Statistisi Ahli Muda
13	HANDI SETYAWAN, S.Kom, M.Si 19840110 201101 1 018	Sub Koordinator Aplikasi dan Pengembangan SDM TIK
14	ERLIYAH NURUL JANNAH, S.Kom 19900521 201903 2 003	Pranata Komputer Ahli Pertama
15	ADHITYA ROUVEDA DHARMA PAHLEVI, S.Kom 19891110 202012 1 005	Pranata Komputer Ahli Pertama
16	SATRIO YUDHA PRATAMA, S, ST 19951002 202203 1 003	Pranata Komputer
17	RIZKI UTAMI, S.Kom 19980213 202203 2 002	Pranata Komputer
18	ANDARU KRIDO UTOMO, A.Md 19860524 2020121004	Pranata Komputer Terampil
19	PRINGGO JUNI SAPUTRO, A.Md.Kom 19950614 202012 1 004	Pranata Komputer Terampil
20	RICKY ROMDHONI, A.M 19910331 202012 1 002	Pranata Komputer Terampil

21	WARIST AMRU KHOIRUDDIN, A.Md 19860408 202012 1 003	Pranata Komputer Terampil
22	KHARISMA RIZQI MULIA, S.Stat 19960605 202321 2 029	Ahli Pertama - Statistisi
23	OLDINA NOVALIA RAHMADANIAR,S.I.Kom 19941125 202321 2 036	Ahli Pertama - Pranata Humas
24	MEYLAN HESTI WAHYU LESTARI,S.I.Kom 19970505 202321 2 038	Ahli Pertama - Pranata Humas
25	TOTOK RANTONI, S.Kom 19790425 202321 1 012	Ahli Pertama - Pranata Komputer
26	TRI SUDARJANTO, SH 19700621 199202 1 001	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
27	RAGIL WIBOWO SANTOSO, S.Sos 19701119 200212 1 011	Analisis persandian
28	ERWIN NURPATRIA SAKTI, ST 19810413 201101 1 004	Analisis Penataan Jaringan
29	AGUNG SETYANTORO, S.Sos 19740831 200701 1 006	Analisis persandian
30	ERNA SUSILOWATI,S.Sos 19691218 200701 2 014	Penata Laporan Keuangan
31	SUGENG TRI WIYONO, S.Sos 19680525 200801 1 013	Analisis Berita
32	RACHMAWATI PUJI LESTARI, S.Sos 19730110 200801 2 010	Analisis Data Standarisasi
33	ULFI WIDYA ASTUTI, S.T 19950102 201903 2 001	Pranata Alat Persandian
34	DEVI ANDRIANI,S.I.Kom 19901205 201903 2 002	Analisis Humas
35	ENDAH KRISNA MURTI, S.Si. 19880613 201903 2 001	Analisis Statistik
36	INA WIJAYANTI, S.Sos 19760324 200701 2 008	Analisis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan
37	BAMBANG JUNIRIANTO, S.Sos 19780915 200901 1 003	Analisis Rencana dan Program
38	SUTRISNO 19661224 200604 1 003	Pengadministrasian Umum
39	DYAH AYU HARFI RUSANTI, S.I.Kom 19871021 202203 2 001	Analisis Berita
40	WIRYONO HANGGO 19720908 200701 1 015	Pranata Teknologi Informasi Komputer
41	ROHMATIN HANDAYANI 19731118 200901 2 002	Pengadministrasi Pengaduan Publik
42	HERU WASITO 19740807 201001 1 002	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana
43	SURYO ARIYANTO, A.Md 19880605 201903 1 002	Pengelola Sistem dan Jaringan
44	BODDY SANJAYA 19841121 201001 1 001	Pengadministrasi Keuangan

Sumber : Dinas Kominfo dan Statistika Ponorogo, 2024

### 4.1.3 Gambaran Umum Responden

#### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**

**Karakter Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase %
20-30 Tahun	13	27,3
31– 40 Tahun	21	47,7
41 – 50 Tahun	9	22,7
>50. Tahun	1	2,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden karakteristik usia 20-30 sebanyak 13 pegawai atau 27,3%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 21 pegawai atau 47,7%, responden usia 41-50 tahun sebanyak 9 atau 22,7%, dan responden usia >50 tahun sebanyak 1 pegawai atau 2,3%. Berdasarkan karakteristik tersebut bisa disimpulkan bahwa pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo mayoritas usia produktif, disamping itu usia tersebut sudah memiliki pengalaman dan keterampilan berharga dalam karir mereka.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Pendidikan Responden

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SMA/Sederajat	5	11,4
Diploma	6	13,6
S1	23	52,3
S2	10	22,7
S3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Pimer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa Pegawai Tingkat Pendidikan SLTA sebanyak 5 pegawai alias 11,4%,Diploma sebanyak 5 Pegawai 13,6 %, S1 Sebanyak 23 Pegawai atau 52,3%, S2 sebanyak 10 pegawai 22,7% , dan tidak terdapat pegawai dengan tingkat Pendidikan S3 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa di Dinas Komunikasi Informatika Statistik didominasi oleh pegawai tingkat Pendidikan S1. Dapat disimpulkan hal tersebut untuk memastikan bahwa Pegawai memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka di Kantor Dinas tersebut. Gelar S1 sering dianggap sebagai indikator bahwa seseorang telah menerima Pendidikan yang mencakup dasar-dasar pengetahuan yang relevan untuk melaksanakan tugas yang baik.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Masa Kerja Responden

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase %
<1 Tahun	5	13,6
2 - 4Tahun	18	36,5
5 - 7 Tahun	8	22,7
8-10 Tahun	7	13,6
>10 Tahun	6	13,6
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3, karakteristik masa kerja <1tahun sebanyak 5 Pegawai 13,6%, 2-4 tahun sebanyak 18 pegawai atau 36,4%, 5-7 tahun sebanyak 8 pegawai atau 22,7%, 8-10 tahun sebanyak 7 pegawai atau 13,6%, , >10 tahun sebanyak 6 tahun 13,6 % .dapat disimpulkan bahwa masa

kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik didominasi oleh masa kerja 2-4 tahun. Masa kerja 2-4 tahun dianggap sebagai untuk memungkinkan Pegawai memperoleh pengalaman cukup dalam pekerjaannya, pengalaman dapat memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi dan pengetahuan untuk tugas-tugas.

#### 4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Gambaran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) , Kepuasan Kerja (Y) dapat dilakukan analisis deskriptif presentase. Tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah bagian dari analisis data dalam suatu penelitian yang mengevaluasi bagaimana responden merespon variabel atau konsep yang sedang diteliti. Ridwan (2014), menyatakan bahwa untuk menyebutkan nilai rata-rata digunakan menjelaskan hasil diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Menghitung nilai responden masing- masing aspek atau sub variabel. 2) Merekap nilai. 3) Menghitung nilai rata- rata. 4) Menghitung persentase . Langkah deskriptif persentase ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.00 – 1.80 = Sangat Rendah

2.00 – 2.61 = Rendah

2.62 – 3.42 = Sedang

3.43 – 4.23 = Tinggi

4.24 – 5.00 = Sangat Tinggi

Berikut merupakan hasil deskripsi responden terhadap variabel *Self Efficacy* ( X1 ), Disiplin Kerja ( X ), dan Lingkungan kerja Non Fisik ( X3)

dan Kepuasan Kerja (Y) .Berdasarkan hasil tabulasi data pada lampiran 3, diperoleh hasil sebagai berikut :

#### 4.2.1 Variabel *Self Efficacy*

Distribusi jawaban responden terhadap variabel *Self Efficacy*, masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel *Self Efficacy* (X1) sebagai berikut .

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan responden terhadap *Self Efficacy***

Pernyataan	Jawaban					Σ Resp	Mean	
	STS	TS	N	S	SS			Skor
X1.1	2	1	4	20	17	44	181	4.11
X1.2	0	2	3	20	19	44	188	4.27
X1.3	1	1	4	21	17	44	184	4.18
X1.4	0	3	12	17	12	44	170	3.86
X1.5	2	4	3	21	14	44	173	3.93
X1.6	1	0	3	22	18	44	188	4.27
X1.7	0	2	1	21	20	44	191	4.34
X1.8	1	0	3	23	17	44	187	4.25
X1.9	0	1	6	20	16	44	180	4.18
<b>Rata – rata jawaban <i>Self Efficacy</i></b>							<b>4.15</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa indikator pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator pernyataan X1.7 yang mendapatkan nilai rata-rata 4.34 yaitu indikator Perusasi Verbal dengan pernyataan “Pemimpin memberikan evaluasi atas pekerjaan yang saya lakukan” nilai tersebut berada pada rentang nilai yang sangat tinggi. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah X1.4 dengan nilai rata-rata 3.86, yaitu indikator Pengalaman individu lain dengan pernyataan “ Saya termotivasi atas pencapaian rekan kerja saya”.

Meskipun mendapatkan nilai terendah namun nilai 3.86 masih berada pada rentang nilai yang tinggi. Hasil rata-rata jawaban variabel *Self Efficacy* adalah 4.15, hasil tersebut berada pada rentang nilai yang tinggi, artinya sebagian besar pegawai Dinas Kominfo dan statistik Ponorogo merasa yakin akan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan.

#### 4.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja**

Pernyataan	Jawaban					Σ Resp	Mean Skor	
	STS	TS	N	S	SS			
X2.1	0	0	4	25	15	44	187	4.25
X2.2	0	3	8	19	14	44	176	4
X2.3	0	3	7	18	16	44	179	4.06
X2.4	5	4	4	22	9	44	158	3.59
X2.5	2	2	7	20	13	44	172	3.90
<b>Rataa – Rata Jawaban Disiplin Kerja</b>								<b>3.96</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4,5 ,diketahui bahwa indikator pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling tinggi adalah X2.1 yang mendapatkan nilai rata-rata 4.25 yaitu indikator kehadiran dengan pernyataan “Saya tiba ditempat kerja dengan tepat waktu” nilai tersebut berada pada rentang nilai yang sangat tinggi. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah X2.4 yang mendapatkan nilai

rata-rata 3.59 yaitu indikator tingkat kewaspadaan dengan pernyataan “saya fokus dalam menyelesaikan tugas tugas ”. Meskipun mendapatkan nilai terendah , tetapi masih dalam rentang nilai yang tinggi. Hasil rata-rata jawaban variabel disiplin kerja pada pegawai Dinas Kominfo dan Statistik Ponorogo adalah 3.96, hasil tersebut berada pada rentang nilai yang tinggi. Artinya, pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang kuat. Ini berarti mereka secara konsisten mematuhi aturan dan prosedur, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

#### 4.2.3 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Distribusi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja Non Fisik masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebagai berikut .

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Pernyataan	Jawaban					Σ Resp	Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
X3.1	4	2	7	17	14	44	167	3.79
X3.2	3	4	7	14	16	44	168	3.81
X3.3	0	4	6	21	13	44	175	3.98
X3.4	0	0	5	20	19	44	190	4.32
X3.5	0	0	3	22	19	44	192	4.36
X3.6	1	1	4	21	17	44	184	4.18
<b>Rata-rata jawaban Lingkungan Kerja Non Fisik</b>								<b>4.07</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui indikator pernyataan mendapatkan tanggapan responden paling tinggi, adalah X3.5 mendapatkan nilai rata-rata 4,36 yaitu indikator hubungan dengan bawahan dengan pernyataan “Pemimpin menanyakan tentang kelancaran pekerjaan saya” nilai tersebut berada pada rentang nilai yang sangat tinggi. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah X3.1 yang mendapatkan nilai rata-rata 3.79 dengan indikator Hubungan yang harmonis dengan pernyataan “Saya memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja saya” ,Meskipun mendapatkan nilai terendah tetapi masih berada pada rentang nilai yang tinggi. Rata-rata jawaban variabel lingkungan kerja non fisik pada pegawai dinas kominfo dan statistik sebesar 4.07, hasil tersebut berada pada rentang nilai yang tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan aspek-aspek non fisik dari tempat kerja mereka. Ini berarti pegawai merasakan hubungan kerja yang baik, , dukungan manajemen yang kuat, dan komunikasi yang efektif.

#### **4.2.4 Variabel Kepuasan Kerja**

Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja masing-masing indikator variabel. Rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut .

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Jawaban					Σ	Mean	
	STS	TS	N	S	SS			
Y.1	0	2	2	19	21	44	191	4.34
Y.2	0	0	3	24	17	44	190	4.32
Y.3	1	1	11	16	15	44	175	4.16
Y.4	0	1	8	18	17	44	183	4.11
Y.5	1	0	7	21	15	44	181	3.98
<b>Rata-rata jawaban Kepuasan Kerja</b>								<b>4.18</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa indikator pernyataan mendapatkan tanggapan responden paling tinggi adalah indikator pernyataan Y1.1 yang mendapatkan nilai rata-rata 4.34 indikator Prestasi Kerja dengan pernyataan “saya merasa bangga atas hasil kerja yang saya capai” nilai tersebut berada pada rentang nilai yang sangat tinggi. Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah Y1.5 dengan nilai rata-rata 3.97 yaitu indikator rekan kerja mendukung dengan pernyataan “Rekan kerja saya mendukung atas hasil pekerjaan saya lakukan”. Meskipun mendapatkan nilai terendah masih berada pada rentang nilai yang tinggi. Hasil rata-rata jawaban variabel kepuasan kerja dinas kominfo dan statistik adalah 4.18, hasil tersebut berada pada rentang nilai yang tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Ini berarti karyawan merasa nyaman dan puas dengan kondisi kerja, kompensasi, hubungan kerja, kepemimpinan, dan peluang pengembangan karir

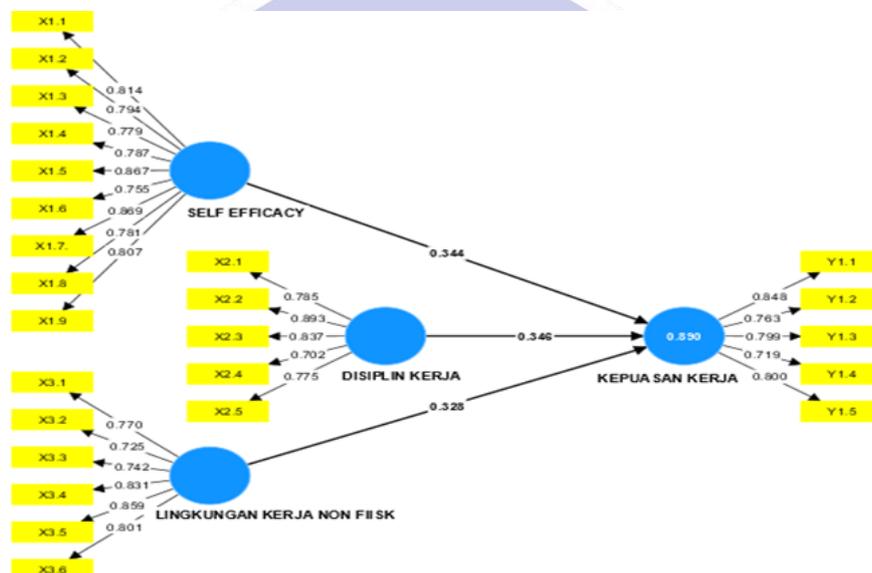
### 4.3 Pengujian

#### 4.3.1 Skema Model *Partial Least square*

Pada penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least square* ( PLS ) dengan menggunakan program aplikasi *SmartPLS* 4.0. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang akan diujikan

Gambar 4.3

Skema Model *Partial Least square*



Sumber : Data Primer diolah, 2024

#### 4.3.2 Pengujian (*Outer Model*)

##### 4.3.2.1 Uji Validitas

###### a) Uji Validitas Konvergen

Ghozali dan latan (2015), menyatakan pengukuran ini bertujuan mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dkonstruk dan variabel latennya. Indikator individual dikatakan valid nilai *outer loading* >0,7. Hasil dari Kuesioner telah disebarkan kepada

44 pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik yang telah diolah menggunakan alat statistik SmartPLS 4, maka diperoleh hasil outer loading factor sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Nilai Outer Loading**

Item Pernyataan	Nilai Outer Loadings	Status
X1.1	0.814	Valid
X1.2	0.794	Valid
X1.3	0.779	Valid
X1.4	0.787	Valid
X1.5	0.867	Valid
X1.6	0.755	Valid
X1.7	0.869	Valid
X1.8	0.781	Valid
X1.9	0.807	Valid
X2.1	0.785	Valid
X2.2	0.893	Valid
X2.3	0.837	Valid
X2.4	0.702	Valid
X2.5	0.775	Valid
X3.1	0.770	Valid
X3.2	0.725	Valid
X3.3	0.742	Valid
X3.4	0.831	Valid
X3.5	0.859	Valid
X3.6	0.801	Valid
Y1.1	0.848	Valid
Y1.2	0.763	Valid
Y1.3	0.799	Valid
Y1.4	0.719	Valid
Y1.5	0.800	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

**b) Uji Validitas Diskriminan**

Ghozali dan Latan (2015), menyatakan bahwa pengukuran model ini Merupakan model pengukuran indikator reflektif, dievaluasi melalui *cross loading* pada konstruk yang diukur, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk, jika nilai AVE >0,5 maka dianggap bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan baik.

Korelasi antar indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi konstruk lain

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan alat statistik *SmartPLS 4*, maka diperoleh hasil nilai *Average Variant Extracted (AVE)* adalah seagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Nilai *Average Variant Extracted (AVE)***

No	Variabel	Nilai AVE	Status
1	<i>Self Efficacy</i>	0.651	Valid
2	Disiplin kerja	0.642	Valid
3	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.632	Valid
4	Kepuasan kerja	0.620	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing item pernyataan variabel *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena memenuhi nilai (AVE) >0,5.

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan, uji reliabilitas dipakai unmmenguji konsistensi dari jawaban responden atas pertanyaan diberikan melalui kuesioner. Jawaban dikatakan reliabel apabila jawaban tersebut konsisten. Nilai kosntruk dinyatakan reliabel memenuhi syarat *rule of thumb* nilai *Cronbach* dan *composite reliability* harud > 0.70 . Nilai *Cronbach Alpha* , *Composite Reliability* penelitian adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.10**  
**Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
1	<i>Sel Efficacy</i>	0.933	0.944	Reliabel
2	Disiplin kerja	0.861	0.899	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.879	0.908	Reliabel
4	Kepuasan kerja	0.846	0.890	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha composite reliability* masing-masing variabel yaitu *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja Non Fisik dan Kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,70 sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel layak digunakan penelitian ini.

### 4.3.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

#### 4.3.3.1 Uji R-Square

Abdilah dan Hartono (2015) menyatakan, bahwa pengukuran ini dimulai mempertimbangkan nilai *R-square* dari masing-masing konstruk endogen terbangun dapat menentukan kekuatan prediksi. Tujuan pengukuran ini adalah mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengukuran dan uji *R-square* adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Kriteria R-square (R<sup>2</sup>)**

No	Rentang	Kategori	Keterangan
1.	0.01 – 0.25	Lemah	Menunjukkan bahwa terdapat efek kecil variabel eksogen terhadap endogen.
2.	0.26 – 0.50	Moderat	Menunjukkan bahwa terdapat efek sedang atau moderat variabel eksogen terhadap endogen.
3.	0.51 – 0.75	Kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek kuat variabel eksogen terhadap endogen.
4.	0.76 – 0.99	Sangat Kuat	Menunjukkan bahwa terdapat efek sangat kuat variabel eksogen terhadap endogen.

12

**R-square (R<sup>2</sup>)**

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.890	0.882

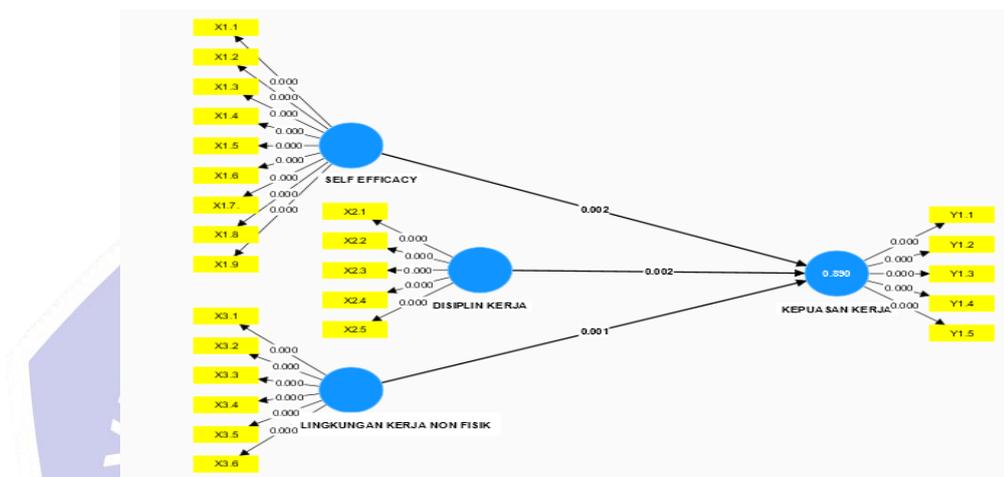
Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, R-Square menghasilkan nilai model structural (inner model) sebesar 0.890. Mengacu pada kriteria R-square, nilai 0.890 termasuk dalam kategori “sangat kuat”, yang artinya model tersebut menunjukkan terdapat efek sangat kuat dari variabel eksogen terhadap endogen, sehingga menunjukkan bahwa semua variabel terlibat dalam model mampu mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.890 berarti 8.90% , sedangkan sisanya sisanya sebanyak 1.10% dapat dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian ini.

#### 4.3.4 Model Bootstrapping

Proses untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari direct effect, indirect dan total effects disajikan menggunakan model bootstrapping sebagai berikut :

Gambar 4.4  
Model Bootstrapping



Sumber : Data Primer diolah, 2024

#### 4.3.5 Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar variabel metode penelitian ini dianalisis melalui estimasi *path coefficient* (koefisien jalur), T-statistik, dan p-value (tingkat signifikansi). Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Sebaliknya,  $p\text{-value} > 0,05$  menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Estimasi *path coefficient* digunakan menilai kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan kekuatan hubungan antar variabel yang diuji.

**Tabel 4.13**

***Path Coefficient***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDE))	P value	Keterangan
X1 ->Y	0.344	0.342	0.109	3.160	0.002	Signifikan
X2 ->Y	0.346	0.351	0.110	3.148	0.002	Signifikan
X3 -> Y	0.328	0.325	0.097	3.395	0.001	Signifikan

Sumber : data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, estimasi *path coefficient* diatas, maka hasil uji hipotesisnya sebagai berikut :

**1. Uji Hipotesis 1**

**a) Hipotesis**

**H<sub>0</sub>** : Diduga *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

**H<sub>a</sub>** : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

**b) Dasar Pengambilan Keputusan**

$P\ value < \alpha (0.05) = H_a$  diterima

$P\ value > \alpha (0.05) = H_a$  ditolak

Tingkat signifikasi  $t > \alpha (1,96) = H_a$  diterima

Tingkat signifikasi  $t < \alpha (1,96) = H_a$  ditolak

**c) Keputusan**

$P\ value (0,002) < \alpha (0,05) = H_a$  diterima

$T\ statistics (3.160) > \alpha (1,96) = H_a$  diterima

#### d) Penjelasan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Hal ini terlihat dari besarnya *P value* dan *T statistics*, maka dari itu disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini signifikan.

### 2. Uji Hipotesis 2

#### a) Hipotesis

$H_0$  : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

$H_a$  : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

#### b) Dasar Pengambilan Keputusan

$P \text{ value} < \alpha (0.05) = H_a \text{ diterima}$

$P \text{ value} > \alpha (0.05) = H_a \text{ ditolak}$

Tingkat signifikansi  $t > \alpha (1,96) = H_a \text{ diterima}$

Tingkat signifikansi  $t < \alpha (1,96) = H_a \text{ ditolak}$

#### c) Keputusan

$P \text{ value} (0,002) < \alpha (0,05) = H_a \text{ diterima}$

$T \text{ statistics} (3.148) > \alpha (1,96) = H_a \text{ diterima}$

#### d) Penjelasan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Hal ini terlihat dari besarnya *P value* dan *T statistics*, maka dari itu disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini signifikan.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Hipotesis

$H_0$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

$H_a$  : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

#### b) Dasar Pengambilan Keputusan

$P \text{ value} < \alpha (0.05) = H_a \text{ diterima}$

$P \text{ value} > \alpha (0.05) = H_a \text{ ditolak}$

Tingkat signifikansi  $t > \alpha (1,96) = H_a \text{ diterima}$

Tingkat signifikansi  $t < \alpha (1,96) = H_a \text{ ditolak}$

#### c) Keputusan

$P \text{ value} (0,001) < \alpha (0,05) = H_a \text{ diterima}$

$T \text{ statistics} (3.395) > \alpha (1,96) = H_a \text{ diterima}$

#### d) Penjelasan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo, hal ini terlihat dari

*P value* dan *T statistics*, maka dari itu disimpulkan hipotesis ketiga penelitian ini signifikan.

#### 4.4 Pembahasan

Uji Hipotesis ( estimasi *path coefficient* ) untuk menilai seberapa kuat pengaruh antar variabel serta untuk menjelaskan kekuatan hubungan di antara variabel-variabel tersebut, maka dilihat ada atau tidaknya pengaruh variabel *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan kerja Non Fisik (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

##### 4.4.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik kabupaten Ponorogo

Hasil analisis data nilai signifikan erbentuk pada *Self Efficacy* < 0,05, yaitu sebesar 0,002. Hasil ditunjukkan dari nilai *t-statistik* variabel *Self Efficacy* yaitu sebesar 3.160 yang artinya > 1,96, disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo. *Self Efficacy* tinggi lebih cenderung merasa mampu menghadapi tantangan pekerjaan menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan ini meningkatkan kemampuan

mereka dalam menetapkan tujuan lebih tinggi dan bekerja lebih keras mencapainya, mereka merasa lebih mampu mengatasi hambatan.

Hasil penelitian dilakukan oleh Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika (2023) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* , motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung” variabel *Self Efficacy* pegawai dinas tenaga kerja berkategori tinggi , hasil tersebut disimpulkan bahwa *Self Efficacy* tinggi akan membuat pegawai yakin terhadap kemampuan mereka umengerjakan suatu pekerjaan sesuai kemampuan mereka. Ketika seorang pegawai yakin akan kemampuan dirinya sendiri ini akan meningkatkan kepercayaan dirinya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai seorang pegawai .

#### **4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikan yang terbentuk pada variabel disiplin kerja lebih  $< 0.05$ , yaitu sebesar 0.002. Hasil tersebut ditunjukkan dari nilai t-statistic variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3.148 yang artinya  $> 1,96$ , sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo. Pegawai disiplin akan mengambil inisiatif dan menanggung jawaban atas tugas-tugas mereka, ketika pegawai dapat bekerja dengan disiplin, mereka cenderung dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, sehingga mereka akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmi Saptarini (2022) dengan judul penelitian “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran”. Atmi menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai baik terhadap pekerjaannya, disiplin itu perluimbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan , apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, kelayakan hidup ini membuat mereka tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, ketenangan tersebut diharapkan mereka akan disiplin.

#### **4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.**

Analisis data Lingkungan Kerja Non Fisik  $< 0,05$ , yaitu sebesar 0,001. Hasil ditunjukkan dari nilai t-statistik variabel lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 3.395 artinya  $> 1,96$ , sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Lingkungan kerja non fisik penting karena memiliki dampak langsung pada kesejahteraan, dan produktivitas Pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung atau toksik dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan kehilangan pegawai.

Penelitian tersebut didukung penelitian Muhraweni, Rasyid dan Gunawan (2017) dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng” mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian menyatakan semakin baik lingkungan kerja non fisik, akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin menurunkan kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian menunjukkan hasil dari pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo maka, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran dilatar belakang masih terdapat keterbatasan penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup terbatas, dengan jumlah sampel bisa dikatakan relatif sedikit sehingga hasil dari penelitian ini masih sulit untuk bisa digeneralisir terhadap perusahaan-perusahaan lain dalam konteks permasalahan yang sejenis karena setiap perusahaan memiliki aturan dan kebijakan yang berbeda.
2. Data kuesioner dalam penelitian ini penyebarannya dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga implikasinya relatif tergesa-gesa dan kurang

maksimal. Permasalahan tersebut mengakibatkan, kurang sempurnanya peneliti dalam menjabarkan pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

### 5.3 Saran

Saran dan masukan yang dapat dilakukan oleh organisasi atau Perusahaan dan peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut :

a) Bagi Perusahaan

1. Pegawai Diskominfo dan Statistik mempunyai tingkat *self efficacy* yang cukup baik , tetapi indikator mengenai pengalaman individu lain perlu ditingkatkan karena dari hasil penelitian indikator tersebut mendapatkan nilai terendah, dengan begitu aspek tersebut harus menjadi perhatian lebih. Pemimpin bisa memberikan arahan dan dukungan agar pegawai mampu termotivasi dan dapat mengambil hal positif dari pengalaman orang lain sehingga bisa meningkatkan rasa ingin berkembang secara terus menerus
2. Pencapaian seorang pegawai tinggi adalah disiplin kerja. Usaha dapat dilakukan perusahaan adalah memperhatikan seluruh aspek tanpa terkecuali agar tercipta tatanan kerja efektif dan efisien. Sesuai hasil diatas indikator disiplin kerja menghasilkan nilai rendah adalah mengenai tingkat kewaspadaan dalam bekerja dengan begitu, aspek tersebut harus lebih diperhatikan agar tercipta kepuasan kerja pada setiap pegawai. Melakukan evaluasi secara berkala adalah salah satu

usaha yang dapat dilakukan guna menemukan masalah yang mungkin kurang bisa dijangkau.

3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja non-fisik aspek hubungan rekan kerja. Hubungan baik sesama pegawai adalah aspek penting dalam lingkungan perusahaan, karena setiap hari mereka akan berinteraksi masalah pekerjaan, maka dari itu pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja non-fisik baik agar tercipta sebuah kepuasan setiap pegawai.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan mengembangkan penelitian, menambahkan variabel-variabel tambahan untuk diteliti, agar hasil yang didapatkan lebih valid dan memuaskan dalam menunjukkan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, seperti halnya pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, pengembangan karir, dan lain sebagainya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah W., dan Hartono J., (2015), *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Agussalim, M., & Anggraini, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 1-16.
- Ahyari, I., & Marnisah, L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Guru Di SMK N 1 Lempuing. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6), 2365-2383.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165-175.
- Arikunto dan Suharsimi (2017), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, N. R., Ratih, H., & Ryan, A. (2022).. Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy terhadap Kerja pada Institusi Pemerintahan Kabupaten Sumedang. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 4(1).
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). The Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 433-440.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Self efficacy, Lingkungan Kerja dan Komitmen N Niken Kurnia Dewi Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA ) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(6), 2461–0593.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Ghozali dan Latan H., (2015), *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Kedua, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(4), 339-350.
- Karnati, N., & Wiratma, D. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru the Effect of Transformational Leadership and Self Efficacy of the Job Satisfaction Teacher. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8, 85.
- Kionggono, A. (2015). Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya. *Agora*, 3(2), 534-537.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., ... & Rezeki, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta, 1(1).
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Mulyawati, S., Akhirman, & Idris, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyengat Kota Tanjungpinang. *Student Online Jurnal*, 1(2), 725-736.
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75.
- Nuraini, D., Wajdi, M. F., & Wahyuddin, M. (2017). Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada pt. daya manunggal salatiga (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Puspitaningsih, F. (2014). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha melalui motivasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 2(2), 223-235.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(4), 462–471.
- Ridwan, M., & Palupiningdyah, P. (2014). Pengaruh Nilai Emosional, Nilai Sosial dan Nilai Kualitas terhadap Kepuasan Pelanggan. *Management Analysis Journal*, 3(1).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Saptarini, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 1-15.
- Sedamaryanti, N. R. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan disiplin kerja Terhadap produktivitas karyawan di PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK–TSO KAPUK. *MPU PROCURATIO*, 1(1 April), 124-132.
- Stevani Sebayang, S.Kom, MM.1, Dr. Jafar Sembiring, M. E. M. ., & 1. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT.Finnet Indonesia. *I E-Proceeding of Management*, 4(1), 2355–9357.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi 28), Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 028-037.

- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65.
- Suprihanto, J. (2018). Manajemen. UGM press.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(f2), 1–12.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 2407–2648.
- Theresa, M. Y. (2019). *Self Efficacy dan Locus of Control sebagai penentu Kinerja Usaha (Studi Kasus pada pelaku usaha fashion hijab di Balubur Town Square Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.
- Yantini, S., & Agustiani, S. (2023). Pengaruh Self Efficacy , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan ( Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung ). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590.
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Kepada Yth. Bapak/ Ibu Pegawai  
Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi, saya Nova Agustina Wardani mahasiswi program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon dengan hormat ketersediaan Bapak & Ibu Pegawai Diskominfo dan Statistik Ponorogo, meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Jawaban tidak akan dinilai benar atau salah, dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya. Jawaban Bapak dan Ibu sangat berharga bagi saya, maka dari itu saya mengucapkan banyak terima kasih atas waktu dan sumbangan pikiran yang telah Bapak dan Ibu berikan.

**Peneliti**

**Nova Agustina Wardani**

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuesioner
2. Berilah tanda checklis (✓) pada pilihan yang sesuai dengan jawaban anda
3. Hanya ada satu jawaban pada setiap pertanyaan

Keterangan Jawaban :

JAWABAN	BOBOT
<b>(STS) Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>
<b>(TS) Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>(N) Netral</b>	<b>3</b>
<b>(S) Setuju</b>	<b>4</b>
<b>(SS) Sangat Setuju</b>	<b>5</b>

Keterangan :

Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisisioner

Bobot 4 : Responden setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisisioner.

Bobot 3 : Responden netral dengan pernyataan yang diajukan pada kuisisioner.

Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada kuisisioner.

Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan pada

Kuesioner.

## DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Gender :
3. Usia :  20 - 30  
 31 - 40 tahun  
 41– 50 tahun  
 > 50
4. Masa Kerja :  < 1Tahun  
 2– 4 Tahun  
 5– 7 Tahun  
 8 -10 Tahun  
 > 10Tahun
5. Pendidikan :  SMA/ Sederajat  
 Diploma  
 S1  
 S2  
 S3
- 
- The image contains a large, semi-transparent watermark logo of Universitas Muhammadiyah Jember. The logo is circular with a purple border and a yellow center. It features a sunburst design in the center, surrounded by a green laurel wreath. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is written in white along the top inner edge of the circle, and 'JEMBER' is written at the bottom. There are two white stars on either side of the bottom text.

### 1. Variabel *Self Efficacy*

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
			STS	TS	N	S	SS
1	Tugas yang menantang	Saya yakin, bahwa saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.					
2	Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan kerja saya.					
3	Kepemimpinan yang mendukung	Perusahaan memberikan apresiasi akan prestasi kerja yang saya capai.					
4	Kesuksesan rekan kerja	Saya termotivasi akan pencapaian rekan kerja saya.					
5	Kesuksesan perusahaan	Saya memiliki kontribusi terhadap kesuksesan Perusahaan..					
6	Hubungan atasan dengan pegawai.	Pemimpin saya bersikap terbuka atas permasalahan perusahaan					
7	Peran pemimpin	Pemimpin memberikan evaluasi atas pekerjaan yang saya lakukan					
8	Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan	Saya mampu membuat perencanaan pekerjaan saya.					
9	Keinginan sukses mencapai tujuan	Saya bekerja keras agar memperoleh hasil kerja yang optimal.					

## 2. Variabel Disiplin Kerja

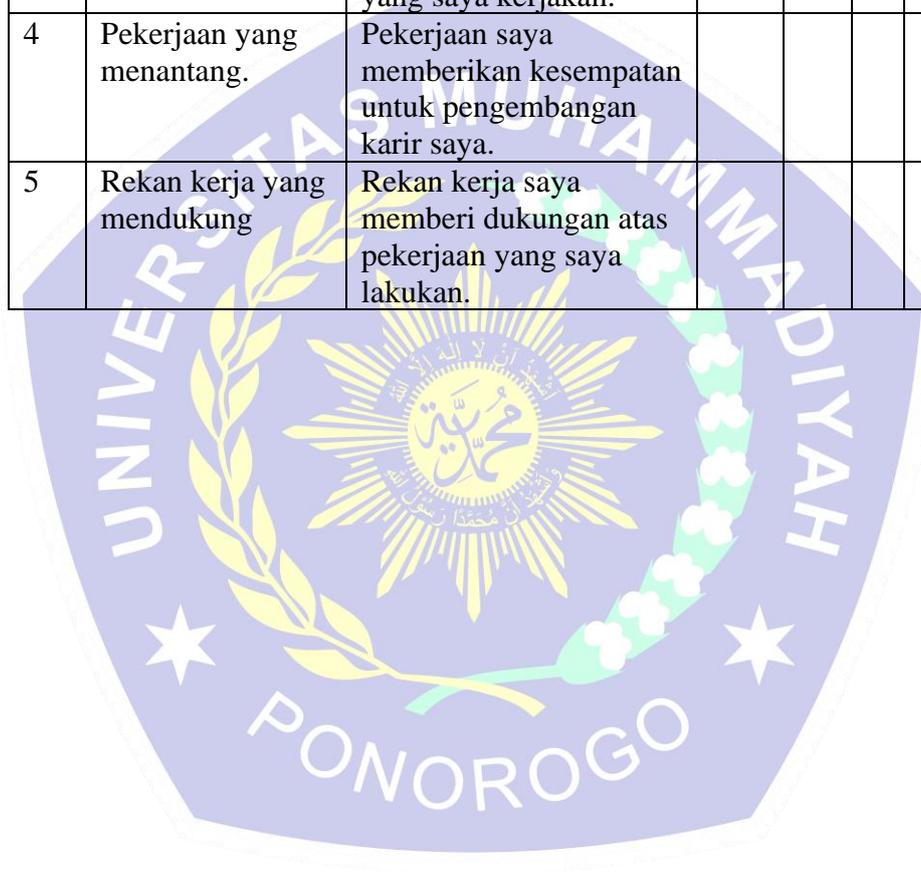
NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
			STS	TS	N	S	SS
1	Kehadiran	Saya tiba ditempat kerja dengan tepat waktu .					
2	Ketaatan pada peraturan	Saya mematuhi tata tertib yang ada.					
3	Ketaatan pada standar	Saya menjaga konsistensi dalam melakukan pekerjaan.					
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas					
5	Etika bekerja	Saya memegang etika kerja untuk berperilaku profesional.					

## 3. Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
			STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan yang harmonis	Saya memiliki kepercayaan terhadap rekan kerja saya.					
2	Komunikasi	Saya dan rekan kerja saling bertukar informasi mengenai pekerjaan.					
3	Kerjasama	Saya berpartisipasi dalam pelaksanaan kerja tim.					
4	Dukungan	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan.					
5	Hubungan dengan bawahan	Pemimpin menanyakan tentang kelancaran pekerjaan saya.					
6	Hubungan dengan atasan	Atasan saya memberikan dukungan terhadap karir saya					

#### 4. Kepuasan Kerja

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	JAWABAN				
			STS	TS	N	S	SS
1	Prestasi kerja	Saya merasa bangga atas hasil kerja yang saya capai					
2	Menyenangi pekerjaannya	Saya menikmati tugas yang saya lakukan ditempat kerja.					
3	Gaji atau upah yang pantas	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.					
4	Pekerjaan yang menantang.	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
5	Rekan kerja yang mendukung	Rekan kerja saya memberi dukungan atas pekerjaan yang saya lakukan.					



Lampiran 2 : Output Frekuensi Karakteristik Responden

**Gender**

		<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki - Laki	23	52,3	52,3	52,7
	Perempuan	21	47,7	47,7	100
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Usia**

		<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20 - 30 Tahun	12	12,7	27,3	27,3
	31 – 40 Tahun	21	47,7	47,7	75
	41 – 50 Tahun	10	22,7	22,7	97,7
	>50 Tahun	1	2,3	2,3	100
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Pendidikan**

		<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/Sederajat	5	11,4	11,4	11,4
	Diploma	6	13,6	13,6	25
	S1	23	52,3	52,3	77,3
	S2	10	22,7	22,7	100
	S3	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Masa Kerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	> 1 Tahun	6	13,6	13,6	13,6
	1– 4 Tahun	16	36,5	36,5	50,2
	5 – 7 Tahun	10	22,7	22,7	72,9
	8 – 10 Tahun	6	13,6	13,6	86,5
	>10 Tahun	6	13,6	13,6	100
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Lampiran 3 : Tabulasi Data

NO	NAMA	GENDER	USIA (Tahun)	PENDIDIKAN	MASA KERJA (Tahun)
1	Alim Nor faizin	Laki Laki	41-50	S2	2 - 4
2	Yunita Kusrianawati	Perempuan	20-30	S2	2 - 4
3	Warist Amaru	Laki - Laki	31-40	Diploma	2 - 4
4	Meylan Hesti W.L	Perempuan	20-30	S2	> 1
5	Ragil Wibowo S	Laki - Laki	31-40	S1	2 - 4
6	Wiryono Hanggo	Laki - Laki	41-50	SMA/Sederajat	> 10
7	Devi Indriani	Perempuan	20-30	S1	2 - 4
8	Ina Wijayanti	Perempuan	31-40	Diploma	5 - 7
9	Erliyah Nurul J	Perempuan	20-30	S1	5 - 7
10	Satrio Yudha Pratama	Laki - Laki	20-30	S1	2 - 4
11	Andaru Krido U	Laki - Laki	20-30	Diploma	2 - 4
12	Tri Sulistyowati	Perempuan	41-50	S1	8 -10
13	Dian Indriasari K	Perempuan	31-40	S2	8 -10
14	Erna Susilowati	Perempuan	41-50	S1	8 -10
15	Dyah Ayu H.R	Perempuan	31-40	S1	5 - 7
16	Bayus Adtinata	Perempuan	31-40	S1	2 - 4
17	Agus Shumas	Laki - Laki	31-40	S2	2 - 4
18	Suryo Arianto	Laki - Laki	41-50	Diploma	8 -10
19	Rohmatin Handayani	Perempuan	31-40	SMA/Sederajat	8 -10
20	Ulfi Widya Astuti	Perempuan	31-40	S2	5 - 7
21	Pringgo Juni S	Laki - Laki	20-30	Diploma	2 - 4
22	Kharisma Rizqy	Perempuan	20-30	S1	> 1
23	Tunggul Swastiko	Laki - Laki	31-40	S1	5 - 7
24	Ulfia Zulqorih Z	Perempuan	41-50	S1	> 10
25	Erfani Eko P	Perempuan	20-30	S2	2 - 4
26	Adhitya Roudeva D.P	Laki - Laki	31-40	S1	2 - 4
27	Rizki Utami	Perempuan	31-40	S1	> 1
28	Satria Putra Negara	Laki - Laki	20-30	S2	2 - 4
29	Handi Styawam	Laki - Laki	31-40	S2	5 - 7
30	Ricky Romdoni	Laki - Laki	31-40	Diploma	2 - 4
31	Oldina Novalia R	Perempuan	20-30	S1	> 1
32	Totok Rantoni	Laki - Laki	41-50	S1	> 1
33	Erwin Nupatria S	Laki - Laki	20-30	S1	> 1
34	Agung Styantoro	Laki - Laki	31-40	S1	2 - 4
35	Tri Sudjarto	Laki - Laki	31-40	S1	2 - 4
36	Sugeng TRi W	Laki - Laki	31-40	S1	5 - 7
37	Rachmawati Puji L	Perempuan	31-40	S1	5 - 7
38	Bambang Junirianto	Laki - Laki	41-50	S1	> 10
39	Sutrisno	Laki - Laki	> 50	SMA/Sederajat	> 10
40	Dyah Ayu Harfi R	Perempuan	31-40	S1	5 - 7
41	Boddy Sanjaya	Laki - Laki	31-40	SMA/Sederajat	> 10
42	Heru Wasito	Laki - Laki	41-50	SMA/Sederajat	> 10
43	Joni sulistyono	Laki - Laki	31-40	S2	5 - 7
44	Herly Wahyu M	Perempuan	41-50	S2	8-10

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7.	X1.8	X1.9	SELF EFFICACY
1	4	4	2	3	4	4	4	3	4	32
2	1	2	4	2	1	1	2	4	2	19
3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	29
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
5	1	2	1	2	1	4	2	1	3	17
6	5	5	5	3	4	5	5	5	5	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32
9	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
11	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
15	5	4	4	3	3	3	4	4	3	33
16	4	5	3	3	4	4	4	3	3	33
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
20	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
24	3	3	4	4	2	4	5	4	4	33
25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
28	3	3	5	5	4	5	4	5	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	5	3	5	5	5	4	5	42
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
34	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
39	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
40	3	4	4	3	2	3	4	4	3	30
41	4	5	3	3	2	4	4	4	4	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
44	4	3	4	5	4	5	4	4	4	37

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	DISIPLIN KERJA
1	4	4	3	4	5	20
2	3	2	2	1	1	9
3	4	3	3	3	3	16
4	4	5	5	5	5	24
5	4	2	2	1	2	11
6	5	3	5	2	4	19
7	4	4	4	2	3	17
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	2	3	17
10	4	4	4	3	4	19
11	4	5	4	5	5	23
12	5	5	5	1	2	18
13	3	3	3	4	4	17
14	5	4	4	5	5	23
15	4	3	3	2	3	15
16	4	4	4	1	4	17
17	5	5	5	4	3	22
18	4	4	5	4	4	21
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	5	4	21
21	5	5	5	3	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	3	4	19
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	3	2	2	1	1	9
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	3	5	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	3	4	5	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	5	4	3	22
38	4	3	3	4	4	18
39	5	4	4	4	4	21
40	4	3	3	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	4	5	24
43	4	3	4	4	4	19
44	4	4	5	4	3	20

<b>NO</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA NON FISIK</b>
1	2	1	2	4	4	4	17
2	3	4	2	3	3	4	19
3	3	3	3	3	4	4	20
4	4	5	5	5	4	5	28
5	3	2	2	3	3	1	14
6	4	5	5	5	5	5	29
7	2	4	4	4	4	4	22
8	1	1	4	4	4	3	17
9	4	3	4	5	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	5	5	5	29
12	4	2	5	5	5	5	26
13	4	4	3	4	4	4	23
14	5	5	4	5	5	5	29
15	3	4	3	5	4	4	23
16	1	4	4	4	5	3	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	4	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	4	5	5	4	28
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	4	5	5	29
23	5	5	5	4	4	4	27
24	1	2	4	3	3	4	17
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	5	4	28
28	3	3	2	4	5	5	22
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	4	3	4	4	4	23
33	4	3	4	4	4	3	22
34	3	3	4	3	4	4	21
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	4	5	5	5	29
37	4	2	5	5	5	5	26
38	4	3	3	4	4	4	22
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	4	3	4	4	4	23
41	1	1	4	4	4	3	17
42	5	4	5	5	5	5	29
43	4	3	4	4	4	2	21
44	4	4	4	5	4	4	25

<b>NO</b>	<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>
1	4	5	4	4	4	21
2	2	3	3	4	2	14
3	4	4	5	4	3	20
4	4	4	5	5	5	23
5	2	4	3	1	1	11
6	5	5	4	5	5	24
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	3	3	18
9	4	4	3	4	5	20
10	4	4	4	4	3	19
11	5	4	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	4	4	18
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	3	4	3	18
16	5	4	3	2	3	17
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	4	4	22
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	3	5	23
23	4	5	4	4	4	21
24	3	4	3	4	4	18
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24
28	3	3	2	5	5	18
29	4	4	5	4	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	5	3	22
32	4	4	4	3	4	19
33	4	4	4	3	3	18
34	4	4	4	4	3	19
35	5	4	5	4	4	22
36	5	4	4	5	4	22
37	5	5	4	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	4	24
40	4	4	3	4	3	18
41	5	4	4	3	3	19
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	4	3	4	20
44	4	5	4	3	3	19

Lampiran 4 : Output Tanggapan Responden Terhadap Variabel

**Variabel *Self Efficacy* (X1)**

STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SCOR	RATA-RATA
2	1	4	20	17	44	181	4.11
0	2	3	20	19	44	188	4.27
1	1	4	21	17	44	184	4.18
0	3	12	17	12	44	170	3.86
2	4	3	21	14	44	173	3.93
1	0	3	22	18	44	188	4.27
0	2	1	21	20	44	191	4.34
1	0	3	23	17	44	187	4.25
0	1	6	21	16	44	184	4.18

**Variabel *Disiplin Kerja* (X2)**

STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SCOR	RATA-RATA
0	0	4	25	15	44	187	4.25
0	3	8	19	14	44	176	4
0	3	7	18	16	44	179	4.06
5	4	4	22	9	44	158	3.59
2	2	7	20	13	44	172	3.90

**Variabel *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X3)**

STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SCOR	RATA-RATA
4	2	7	17	14	44	167	3.79
3	4	7	14	16	44	168	3.81
0	4	6	21	13	44	175	3.98
0	0	5	20	19	44	190	4.32
0	0	3	22	19	44	192	4.36
1	1	4	21	17	44	184	4.18

**Variabel *Kepuasan Kerja* (Y)**

STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SCOR	RATA-RATA
0	2	2	19	21	44	191	4.34
0	0	3	24	17	44	190	4.32
0	1	8	18	17	44	183	4.16
1	1	7	18	17	44	181	4.11
1	1	11	16	15	44	175	3.98

Lampiran 5 : Hasil Olah Data *Smart PLS 4.0*

*Output Outer Loading*

	SELF EFFICACY	DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KEPUASAN KERJA
X1.1	0.814			
X1.2	0.794			
X1.3	0.779			
X1.4	0.787			
X1.5	0.867			
X1.6	0.755			
X1.7.	0.869			
X1.8	0.781			
X1.9	0.807			
X2.1		0.785		
X2.2		0.893		
X2.3		0.837		
X2.4		0.702		
X2.5		0.775		
X3.1			0.770	
X3.2			0.725	
X3.3			0.742	
X3.4			0.831	
X3.5			0.859	
X3.6			0.801	
Y1.1				0.848
Y1.2				0.763
Y1.3				0.799
Y1.4				0.719
Y1.5				0.800

*Output Reability dan Validity Construct*

	Cronbach alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Avarage variance extracted (AVE)
SELF EFFICACY	0.933	0.878	0.944	0.651
DISIPLIN KERJA	0.861	0.852	0.899	0.642
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.879	0.888	0.908	0.632
KEPUASAN KERJA	0.846	0.936	0.890	0.620

Nilai *R-square*

	R - square	R – square adjusted
KEPUASAN KERJA	0.890	0.882

*Output Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDE )	P value
SELF EFFICACY->KEPUASAN KERJA	0.344	0.342	0.109	3.160	0.002
DISIPLIN KERJA->KEPUASAN KERJA	0.346	0.351	0.110	3.148	0.002
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK->KEPUASAN KERJA	0.328	0.325	0.097	3.395	0.001





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website: www.umpo.ac.id  
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT  
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/AK-PPJ/PT/IV/2020)

Nomor : 88/IV.4/PN/2024  
Hal : Ijin Penelitian

Ponorogo, 22 Januari 2024

Kepada :

Yth. Kepala Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik  
Jl. Ir. H Juanda No.198, Tonatan, Kab. Ponorogo

*Assalaamualaikum wr. wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. SLAMET SANTOSO., M.Si  
NIK : 19701016 199904 12  
Jabatan : Wakil Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Nova Agustina Wardani  
NIM : 20415193  
Semester : 7  
Jurusan : S1 - Manajemen  
No. HP : +62 852 57539237  
Lokasi/Objek : Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo  
Lama Penelitian : 1 Bulan  
Bidang : MSDM  
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Dalam hal ini mohon diberi kesempatan untuk mengadakan penelitian pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan guna melaksanakan tugas skripsi.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalaamualaikum wr. wb.*



Dekan,  
SLAMET SANTOSO., M.Si  
NIK. 19701016 199904 12



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO  
LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN (L2P)**

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796,  
e-mail : [akademik@umpo.ac.id](mailto:akademik@umpo.ac.id) Website : [www.umpo.ac.id](http://www.umpo.ac.id)  
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT  
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)  
NPP.3502102D2014337

---

**SURAT KETERANGAN  
HASIL SIMILARITY CHECK KARYA ILMIAH MAHASISWA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Nova Agustina Wardani

NIM : 20415193

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

Dosen pembimbing :

1. Drs. Setyo Adji, M.M.
2. Dr. Heri Wijayanto, S.T.,M.M.,M.Kom.

Telah dilakukan check plagiasi berupa Skripsi di L2P Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase kesamaan sebesar 23 %

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 24 Juli 2024  
Kepala L2P



Ayu Wulansari, S.Kom, M.A  
NIK. 197608 11 200111 21

Nb: Dosen pembimbing dimohon untuk mengecek kembali keaslian soft file karya ilmiah yang telah diperiksa melalui Turnitin perpustakaan



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
 Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website :www.umpo.ac.id  
 Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT  
 (SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : Nova Agustina Wardani
2. NIM : 20415193
3. Prodi : S1-Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : Dkh. Galih, RT/RW 001/004, Ds. Baosan Lor, Kec.Ngrayun, Kab. Ponorogo
6. Judul Skripsi : "Pengaruh *Self-efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Informasi dan Statistika Kabupaten Ponorogo"
7. Masa Pembimbingan : September 2023 s/d Agustus 2024
8. Tanggal Mengajukan Skripsi :
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
2/1/2024	- Format penulisan sesuai Buku Pedoman - Daftar Isi, Daftar Isi, dan Daftar Isi	F
5/1/2024	Ace Bab II & III Program	
15/7/2024	Konsep Bab IV & V - Teori - Visi & Misi	F
16/9/2024	Ace Bab IV & V Ace art nuzul	

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

No	Tanggal	Pokok Bahasan	TTD
1	27 Nov	Revisi Penulisan latar belakang	
2	27 Nov	Revisi Kuesioner	
3	8/12 2023	"	
4	9/12 '23	"	
5	5/12 24	Ace Questioner + PIRPS	
	26/3 '24	Revisi Bab 1-3	
	28/5 '24	Revisi (4) Ace 1-3	
	07/6 '24	Revisi	
	11/6 '24	Revisi publikasi dan komputer	
		+ Revisi	
	27/6 '24	⊕ Bantu Data Questu yg sudah di isi	
		⊕ analisis data	
		⊕ hasil Analisis akhir	



[jmm] Submission Acknowledgement

Kotak Masuk

Sumiyati 21 Jul  
kepada saya

Terjemahkan ke Indonesia

Nova Nova Agustina Wardani:

Thank you for submitting the manuscript, "Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan statistik Kabupaten Ponorogo" to Jurnal Manajemen Motivasi. With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Manuscript URL:  
[https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jm\\_motivasi/author/submission/7021](https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jm_motivasi/author/submission/7021)