

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.

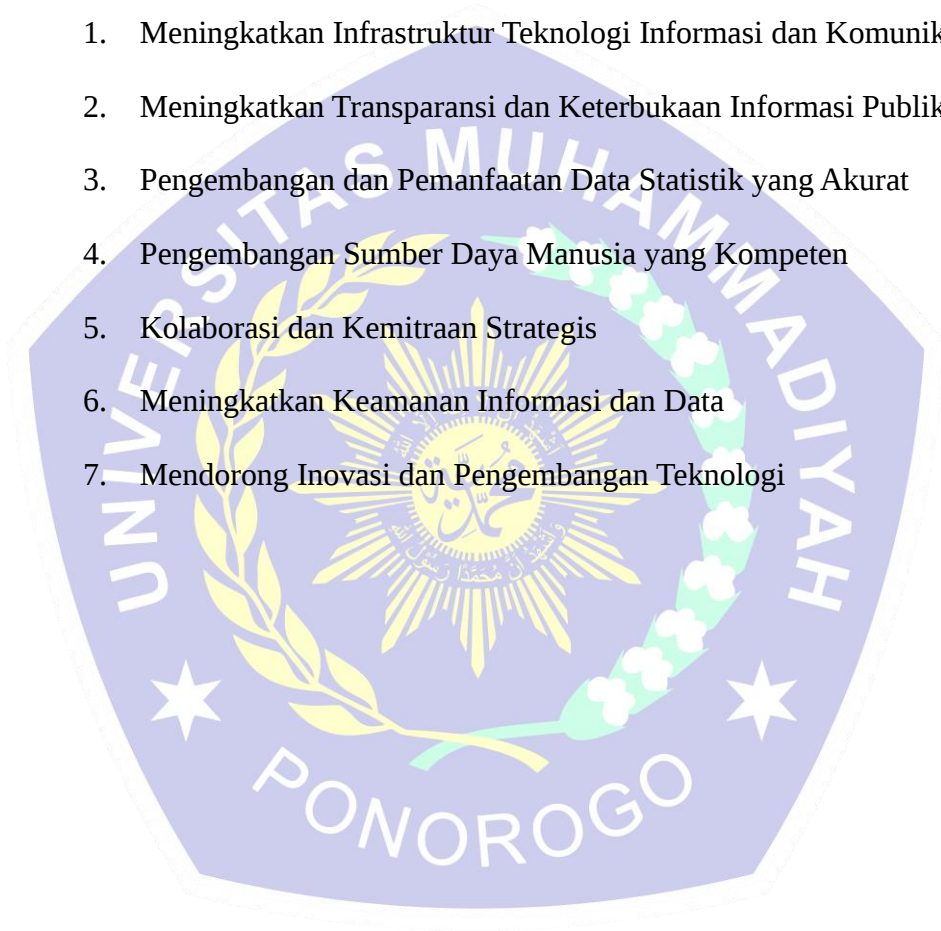
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Instansi

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

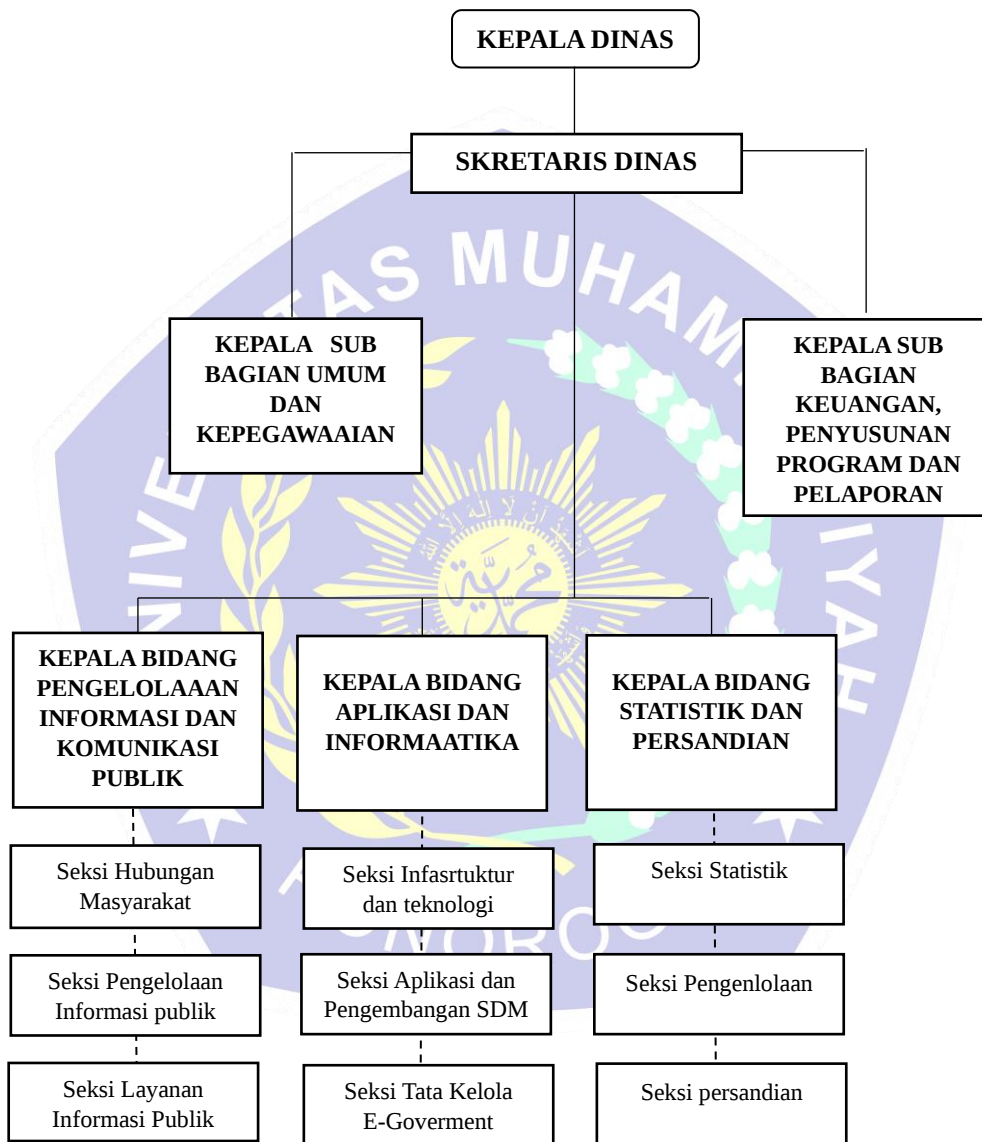
b) Misi Instansi

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

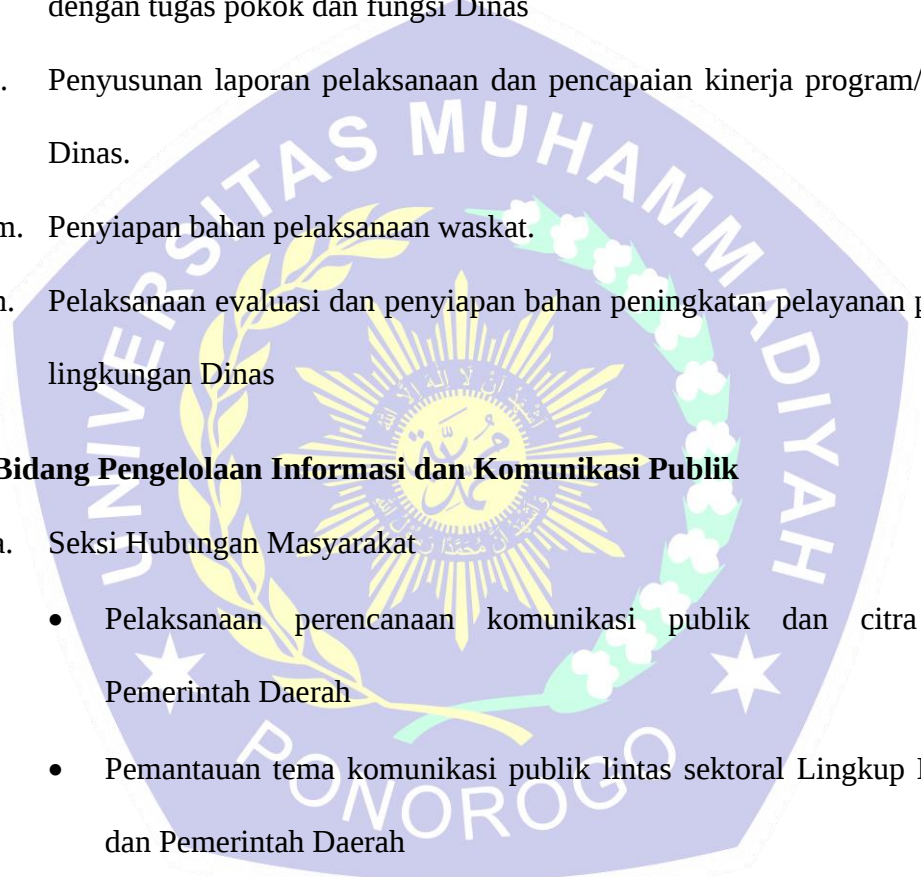
- f. Penyelenggaraan protokoler, humas dan perjalanan Dinas
- g. Penghimpunan dan penyusunan data informasi, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan Dinas
- h. Pengumpulan bahan dan pelaksanaan peningkatan kinerja organisasi Dinas

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 elektroni
- Pelaksanaan produksi media dalam ruangan dan luar ruangan;
- Pengelolaan saluran komunikasi milik Pemerintah Kabupaten/media internal;
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi media; da
- 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 Komunikasi
- 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 negatif
- 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 informasi
- 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

NO	NAMA	JABATAN
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 Infrastruktur
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
Total	44	100

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
Total	44	100

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
Total	44	100

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		Mean
	STS	TS	N	S	SS	Resp	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
Rata – rata jawaban <i>Self Efficacy</i>								4.15

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		Mean
	STS	TS	N	S	SS	Resp	Skor	
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
Rataa – Rata Jawaban Disiplin Kerja								3.96

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
Rata-rata jawaban Lingkungan Kerja Non Fisik								4.07

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

S Pernyataan	Jawaban					Σ		Mean
	STS	TS	N	S	SS	Resp	Skor	
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
Rata-rata jawaban Kepuasan Kerja								4.18

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

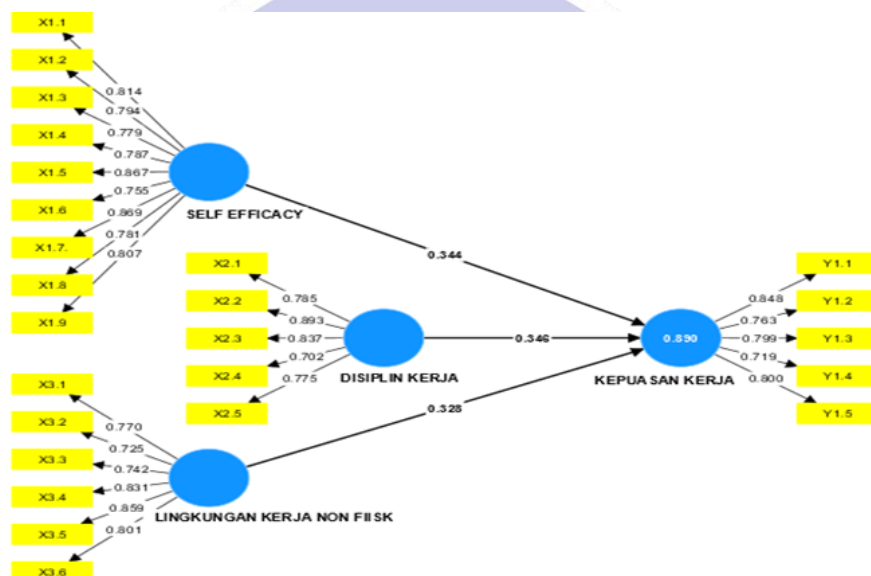
4.3 Pengujian

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^2)

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.

R-square (R^2)		
	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.890	0.882

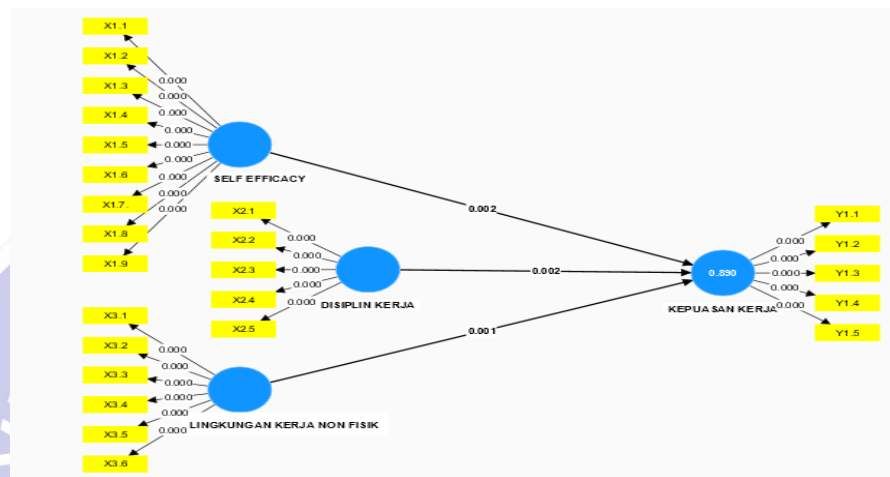
Sumber : Data Primer diolah, 2024

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 :

Gambat 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

H₀ : Diduga *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

H_a : Diduga *Self Efficacy* 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 signifikasi $t > \alpha (1,96) = H_a \text{ diterima}$

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

c) Keputusan

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

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

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 berbentuk 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 pekerjaanya.

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 perlu imbang, 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.

