

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO

ANDIKA RIZKI HENDRIANTO

Email : arizkih94@gmail.com

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

SURABAYA

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini diadakan di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 193 rseponden yang bekerja di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo yang terdiri dari 23 kantor kedinasan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, kemudian data diproses menggunakan analisa regresi berganda. Hasil dari penelitian ini, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0.000 lebih kecil alfa = 0.05 yang artinya H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda nilai Rsquare untuk variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0.888, yang artinya ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 88.8 % sedangkan 11.2 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepuasan, Kerja, Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu bangsa memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan maju ataupun tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain, begitu pula sebaliknya. Personil yakni sumber daya terpenting bagi suatu organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena betapapun hebatnya suatu organisasi, tidak akan ada gunanya tanpa karyawan untuk mengatur, memanfaatkan, dan memelihara fasilitasnya. Kapabilitas badan tersebut untuk mencapai tujuannya menunjukkan efektivitas dan

efisiensinya. Kinerja dan produktivitas karyawan secara langsung dipengaruhi oleh seberapa berhasil mereka melakukan tugasnya.

Berdasarkan (Darsono, 2011), organisasi yakni suatu lokasi ataupun setting dimana individu-individu berinteraksi untuk mencapai tujuannya. Setiap tindakan dan sikap organisasi berdampak pada kapabilitasnya untuk mencapai tujuannya. Organisasi pada umumnya berusaha untuk mengaktualisasikan visi mereka dan memenuhi tujuan mereka dengan memaksimalkan efisiensi sumber daya mereka saat ini. Elemen penentu terbesar dalam mencapai kinerja optimal yakni komponen SDM.

Sumber daya manusia dan cara pengelolaannya harus dioptimalkan oleh setiap entitas pemerintah. Manajemen sumber daya manusia terkait erat dengan karyawan, yang dituntut untuk bekerja dengan kapabilitas terbaik mereka untuk membantu organisasi pemerintah mencapai tujuan mereka. Karyawan yakni aset organisasi yang paling berharga dan memainkan peran strategis dalam operasinya selaku pemikir, perencana, dan pengontrol. Karyawan harus termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pentingnya pekerja di perusahaan, mereka harus lebih memperhatikan tugas yang mereka lakukan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Situasi saat ini yakni adanya pandangan yang kurang baik terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah. Hal ini tentu saja disebabkan karena terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, dimana masih terjadi tindakan indisipliner pegawai yang sering terlambat masuk kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kinerja yang menurun ditahun 2019.

Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian PANRB atas pelaksanaan SAKIP di Kabupaten Sidoarjo tahun 2019, mendapat kategori BB (Sangat Baik), meskipun memenuhi target RPJMD kategori BB (Sangat Baik), dan mengalami penurunan kinerja dari tahun sebelumnya, dimana skor SAKIP Kabupaten Sidoarjo masuk dalam kategori A (Memuaskan)

Indikator Kinerja	Baseline	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Target
Sasaran	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2021
Nilai SAKIP Kabupaten	B	B	B	B	BB	BB	A	BB	BB	A	A

Hasil tabel di atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diperkenalkan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo selaku bagian dari manajemen kinerja sektor publik. Dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 nilai SAKIP di Kabupaten Sidoarjo yaitu 80,04 dengan kategori A (Memuaskan) namun pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 77,26

dengan kategori BB (Baik Sekali). Hal tersebut diduga karena terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Kinerja pegawai yang belum mencapai puncaknya dalam menyelesaikan program kerja tersebut tentunya menunjukkan adanya persoalan di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Kebahagiaan kerja yakni salah satu dari banyak aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Berdasarkan (Rivai, 2010), kepuasan kerja parsial besar merupakan pengalaman pribadi. Berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap individu memiliki tingkat pemenuhan yang bervariasi. Semakin besar kesenangan dengan aktivitas, semakin baik evaluasi aktivitas yang dirasakan sesuai dengan preferensi individu. Dengan kata lain, kepuasan yakni penilaian perasaan seseorang tentang kebahagiaan ataupun kesedihan, kesenangan ataupun ketidakpuasan di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan harus dimaksimalkan agar dapat meningkatkan semangat kerja, pengabdian, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan. Kepuasan kerja berdasarkan (Hasibuan, 2012) yakni sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini. Kepuasan kerja dapat ditemukan di tempat kerja, di luar pekerjaan, ataupun campuran keduanya.

Kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dinilai kurang optimal, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hal ini mungkin terlihat dalam hal ikatan sosial, baik dengan rekan kerja maupun dengan hubungan yang kurang bersahabat diantara atasan dan bawahan. Pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya selaku akibat dari keadaan kerja seperti itu. Kepuasan kerja karyawan harus setinggi-tingginya agar disiplin kerja tetap terjaga.

Selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan selaku kapabilitas seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka mau bekerja sama dan bekerja dengan sukses untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Berikut ini yakni tabel mengenai target dan realisasi membangun sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang profesional:

TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
Membangun SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang profesional	Indeks Profesionalisme ASN	N/A	84,90	76	86,57	78	86,57	78	71,53

NILAI RATA-RATA DARI INDEKS VARIABEL KOEFISIENNYA				INDEKS PROFESIONALITAS PEGAWAI
KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	INDISIPLINER	
13,05	31,52	25,23	5	71,53

Terkait dengan data di atas, (1) 91-100 (Sangat Tinggi), (2) 81-90 (Tinggi), (3) 71-80 (Sedang), (4) 61-70 (Rendah), dan (5) 60 ke bawah yakni Klasifikasi tingkat profesionalisme ASN (Sangat Rendah). Berdasarkan tabel 1.2 di atas, target tahun 2019 yakni 78, namun realisasinya hanya 71,53, menunjukkan bahwa target tersebut tidak tercapai. Sementara itu, selakumana terlihat pada tabel 1.4 di atas, profesionalisme aparatur Pemerintah Kabupaten Sidoarjo berada pada kisaran sedang, masih jauh dari target nasional (76) dan target RPJMD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019 (78). (tercapai 89 persen dari target). Ada penurunan pencapaian jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Hal ini diduga karena kurang maksimalnya kepemimpinan dari atasan dan minimnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

Berdasarkan pendapat dari para pegawai di lingkungan Pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, Kepemimpinan tampaknya gagal, terutama dalam hal menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para pekerjanya. Lebih jauh lagi, masa lahnya menjadi lebih rumit dengan

metode di mana kekuasaan didelegasikan dari atas, yang terkadang tidak tepat.

Gaya kepemimpinan yang tepat bagi bawahan akan berdampak signifikan terhadap kinerjanya, terutama dalam hal kepuasan kerja, sehingga karyawan/bawahan merasa lebih nyaman, terlindungi, dan cukup dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika dapat berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan organisasi melalui kepemimpinan partisipatif.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penganalisaan

Peneliti mengaplikasikan pendekatan penganalisaan survei selaku sarana pengumpulan data. Teknik penganalisaan survei berdasarkan (Hermawan & Amirullah, 2016), yakni cara untuk memperoleh informasi dari responden dengan mengajukan pertanyaan terstruktur kepada sampel populasi. Penggunaan metode penganalisaan survei memiliki beberapa keunggulan, di antara lain: (a) pertanyaan mudah dikelola, (b) data yang diperoleh reliabel karena jawaban terbatas pada alternatif pertanyaan, (c) dengan mengaplikasikan jawaban pertanyaan, variabilitas hasil berkurang, yang dapat disebabkan oleh perbedaan pewawancara, dan (d) pengkodean, analisa, dan interpretasi data relatif sederhana. Data yang dialih fungsikan dalam penganalisaan ini merupakan data kuantitatif karena diberikan dalam bentuk data numerik dan dapat diukur (measurable) ataupun dihitung secara langsung selaku suatu bilangan ataupun bilangan variabel. Selain itu, untuk mengumpulkan data primer, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 193 pegawai pemerintah di Kabupaten Sidoarjo.

Peneliti akan mengarahkan pemikirannya untuk menguji hipotesa yang diajukan setelah hipotesa ditentukan. Pendekatan pengujian hipotesa dialih fungsikan untuk pengujian hipotesa ini. Demikian pula, ketika datang ke pengujian hipotesa, peneliti telah mengumpulkan bukti yang sesuai dengan apa yang diperlukan. Alat ataupun instrumen

diperlukan untuk mengumpulkan data uji hipotesa. Untuk mendapatkan suatu tatanan validitas, instrumen itu sendiri harus diuji. Semua sirkuit ini berjalan dalam garis lurus.

3.2 Populasi dan Sampel

Berdasarkan (Sugiyono, 2017), sampel yakni parsial dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel diambil karena peneliti terkendala waktu, tenaga, dana, dan populasi yang besar saat melakukan penganalisaan. Akibatnya, peneliti harus memilih sampel yang benar-benar mewakili populasi (dapat mewakili). Ketika seorang peneliti melakukan penganalisaan pada populasi yang besar dan ingin menganalisisnya tetapi memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti mengaplikasikan pendekatan sampling untuk membuat generalisasi terhadap masyarakat yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili ataupun representatif bagi populasi tersebut. Jadi dalam penganalisaan ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari populasi pegawai pemerintah Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 1.927 orang.

Teknik pengambilan sampel mengaplikasikan probably sampling, yaitu berdasarkan (Sugiyono, 2017) yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang ataupun kesempatan yang sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penganalisaan ini peneliti mengaplikasikan simple random sampling, yaitu berdasarkan (Sugiyono, 2017) yakni pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan (Arikunto, 2010) apabila jumlah responden kurang dari 100, maka sampel diambil semua sehingga penganalisaannya merupakan penganalisaan populasi, tetapi apabila jumlah responden lebih dari 100 maka pengambilan sampel sejumlah 10-15% ataupun 20-25% ataupun lebih. Oleh karena itu, jumlah sampel yang ditentukan sejumlah 15% dari populasi. Jumlah seluruhnya yakni $10/100 \times 1.927 = 192,7 = 193$. Jadi sampel penganalisaan ini sejumlah 193 orang pegawai dengan rincian selaku berikut :

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

Sampel	Jumlah Sampel
Sekretariat Daerah	9 orang
Badan Kepegawaian Daerah	9 orang
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	9 orang
Badan Pelayanan Pajak Daerah	9 orang
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	9 orang
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	9 orang
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	9 orang
Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata	9 orang
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	9 orang
Dinas Komunikasi dan Informatika	8 orang
Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	8 orang
Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	8 orang
Dinas Pangan dan Pertanian	8 orang
Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air	8 orang
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	8 orang
Dinas Perhubungan	8 orang
Dinas Perikanan	8 orang
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	8 orang
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	8 orang
Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya, dan Tata Ruang	8 orang
Dinas Sosial	8 orang
Dinas Tenaga Kerja	8 orang
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	8 orang
Total	193 orang

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

3.2.1 Lokasi Penganalisaan

Daerah eksplorasi yakni keadaan dan keadaan iklim dan tempat yang diidentifikasi dengan masalah pemeriksaan. (Moleong, 2017) menyatakan bahwa dalam menentukan daerah eksplorasi, jalan yang paling ideal yakni memikirkan hipotesa yang bermakna dan menyelidiki lapangan untuk menemukan kesesuaian dengan kebenaran di lapangan, sementara itu topografi dan batas-batas yang wajar seperti waktu, biaya, dan tenaga kerja harus direnungkan. dalam menentukan daerah. Untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penyelidikan ini, wilayah eksplorasi ini berada di Pemerintah Kabupaten.

Adapun pertimbangan dalam lokasi tersebut yaitu karena terdapat permasalahan yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

3.2.2 Waktu Penganalisaan

Waktu yang dialih fungsikan peneliti untuk penganalisaan ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penganalisaan dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel Bebas (X)

- a. Kepuasan Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)
- c. Kepemimpinan (X3)

Variabel Terikat (Y)

- d. Kinerja Pegawai (Y)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi untuk tesis, peneliti mengaplikasikan survei selaku metode. Survei yakni jenis penganalisaan kuantitatif yang melihat tanda dan gejala perilaku kelompok ataupun individu. Dalam kebanyakan kasus, kuesioner dialih fungsikan untuk mengumpulkan data dalam survei. Survei mengikuti norma metode kuantitatif, yang menyatakan bahwa semakin besar sampel, semakin akurat hasilnya. 2016 (Hermawan & Amirullah)

Dalam hal metode ataupun metodologi pengumpulan data, dapat dialih fungsikan kuesioner (kuesioner). Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kata lain, kuesioner yakni seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan yang disampaikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (melalui pos ataupun perantara) untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pendekatan kuesioner ini dialih fungsikan karena dua alasan utama: (a) memotivasi responden untuk memberikan

tanggapan yang jujur dan menghilangkan keletihan, kebosanan, dan ketidakpekaan dari responden; dan (b) mengurangi kesalahan tanggapan seperti jawaban yang salah, jawaban yang salah dicatat, dan analisa yang tidak tepat.

Kuesioner, berdasarkan (Sekaran, Uma, & Bougie, 2017), yakni kumpulan pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan ditanggapi oleh responden, umumnya dalam alternatif yang ditentukan dengan jelas. Keuntungan dari kuesioner langsung yakni peneliti ataupun anggota tim peneliti dapat mengumpulkan semua jawaban lengkap dalam waktu singkat. Daftar pertanyaan cukup panjang dan luas, dan mendefinisikan setiap indikasi variabel yang akan diperiksa dalam hal kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan pada kinerja karyawan selaku variabel intervening. Skala likert dialih fungsikan untuk menilai setiap item pada kuesioner.

Skala likert berdasarkan (Sugiyono, 2017) dialih fungsikan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang mengaplikasikan skala likert mengalami gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang berupa kata-kata. Bobot penilaian dapat dilihat pada tabel 3.3 selaku berikut

Tabel 3.2
Penilaian Skala Likert

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Kurang Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2015)

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder dialih fungsikan dalam penganalisaan ini. Data primer dan sekunder dari penganalisaan empiris dialih fungsikan untuk mengatasi masalah utama penganalisaan.

1. Data primer. Berdasarkan (Sugiyono, 2015), data primer yakni sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penganalisaan ini didapat melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada pegawai di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

2. Informasi sekunder. Berdasarkan (Sugiyono, 2016), data sekunder yakni sumber data yang tidak secara langsung menawarkan data kepada pengumpul data, seperti melalui individu ataupun dokumen lain. Data sekunder untuk penganalisaan ini berasal dari studi kepustakaan (library research) secara sekilas Kabupaten Sidoarjo yang menitikberatkan pada gambaran umum Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, serta referensi pendukung yang dialih fungsikan peneliti untuk memecahkan masalah, seperti data IAKIP, SAKIP, dan IKPJ Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, serta jurnal internasional dan nasional terkait.

3.6 Analisa Data

3.6.1 Analisa Deskriptif Kuantitatif

Penganalisaan ini mengaplikasikan desain penganalisaan deskriptif dengan metodologi kuantitatif. Metode penganalisaan kuantitatif berdasarkan (Sugiyono, 2017) dapat diartikan selaku metode penganalisaan yang berlandaskan pada filosofi positivis, dialih fungsikan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data mengaplikasikan instrumen penganalisaan, dan analisa data dilakukan secara acak kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Penganalisaan kuantitatif dialih fungsikan untuk mengidentifikasi nilai variabel bebas, yang dapat berupa satu ataupun lebih variabel (bebas), tanpa membandingkannya ataupun mengaitkannya dengan aspek lain.

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh deskripsi terkait data yang dialih fungsikan dalam penganalisaan dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi (deviation standar), varian (variance), nilai minimum, nilai maksimum, range, dan

selakunya (Ghozali, 2016). Statistik deskriptif memberikan interpretasi data yang lebih jelas dan mudah dipahami. Analisa deskriptif yakni analisa yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Tindakan yang dilakukan dalam tahap analisa deskriptif ini yakni mentabulasi data untuk setiap variabel, mengurutkan data, dan memasukkannya ke dalam distribusi frekuensi. Mean, standar deviasi, median, modus, skor minimum, dan skor maksimum dilaporkan untuk setiap variabel penganalisaan.

Langkah pertama untuk membuat kategorisasi yakni dengan menetapkan kriterianya terlebih dahulu. Hal ini tidak terlepas dari jumlah kategori yang akan dibuat, misalkan 3 kategori (rendah, sedang, tinggi) ataupun 5 kategori (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi). Penentuan kategori ini didasari atas asumsi bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal. Distribusi normal terbagi atas enam bagian ataupun enam satuan deviasi standar.

Adapun cara pengkategorian data tersebut berdasarkan Azwar (2015) yakni selaku berikut :

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD < X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD < X$$

Sedangkan jika ingin membuat lima kategori, pedoman yang bisa dialih fungsikan yaitu :

$$\text{Sangat Rendah} = X < M - 1,5SD$$

$$\text{Rendah} = M - 1,5SD < X < M - ,5SD$$

$$\text{Sedang} = M - 0,5SD < X < M + ,5SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$$

$$\text{Sangat Tinggi} = M + 1,5SD < X$$

Keterangan :

$$M = \text{Mean}$$

$$SD = \text{Standar deviasi}$$

Adapun cara pengkategorian data tersebut yakni selaku berikut : Tinggi =Mean+1 SD<X

Sedang =Mean - 1SD<X< mean+ 1SD

Rendah =X<mean-1SD

3.6.2 Analisa Regresi Linier Sederhana

Variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) memiliki hubungan linier dalam analisa regresi linier sederhana (Y). Analisa ini dialih fungsikan untuk menilai apakah hubungan diantara variabel independen dan variabel dependen positif ataupun negatif, serta untuk meramalkan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Skala interval ataupun rasio biasanya dialih fungsikan.

Rumus regresi linear sederhana yaitu selaku berikut :

$Y = a + bX$ Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen)

3.6.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui gambaran yang keseluruhan tentang pengaruh knowledge sharing, individual innovation capability, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja selaku variabel intervening, maka dalam penganalisaan ini dilakukan analisa regresi linier berganda. Ada hubungan linier diantara dua ataupun lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) dan variabel terikat dalam analisa regresi linier berganda (Y). Penganalisaan ini akan mengidentifikasi apakah setiap variabel independen berhubungan secara positif ataupun negatif dengan variabel dependen, serta memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen tumbuh

ataupun menurun. Skala interval ataupun rasio biasanya dialih fungsikan.

Analisa regresi linier berganda dialih fungsikan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas knowledge sharing (X1), individual innovation capability (X2), disiplin kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang mengalami empat buah variabel bebas yaitu :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_{1,2,3,4}= Koefisien regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Kepemimpinan

Regresi linier berganda yakni pendekatan analisa data yang dialih fungsikan untuk membuat data yang diperoleh ataupun dikumpulkan dapat dialih fungsikan. Perangkat lunak SPSS 25. dialih fungsikan untuk memastikan kualitas dan presisi keluaran perhitungan analisa regresi.

3.7 Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa dialih fungsikan untuk menilai secara statistik kebenaran suatu pernyataan dan membentuk kesimpulan tentang apakah pernyataan tersebut harus diterima ataupun ditolak. Hipotesa yakni klaim ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Tujuan pengujian hipotesa yakni untuk meletakkan dasar bagi pengumpulan bukti berupa data untuk memutuskan apakah akan menolak ataupun menerima kenyataan dari klaim ataupun asumsi yang telah dibuat. Pengujian hipotesa juga dapat memberikan kepastian dalam pengambilan ketetapan yang

objektif. Pengambilan ketetapan dalam pengujian hipotesa penuh dengan dua kelemahan potensial, terutama :

1. Type I Error yakni jenis error yang terjadi pada saat program komputer berada (Type I Error). Ketika sebuah gagasan yang pada dasarnya benar ditolak, kesalahan tercipta. Alpha Risk mengacu pada kemungkinan membuat kesalahan Tipe I. Simbol untuk Risiko Alpha yakni α .

2. Type II Error yakni jenis kesalahan yang terjadi ketika data yang dimasukkan salah (Type II Error). Menerima hipotesa yang secara fundamental salah mengarah pada kesalahan. Risiko Beta yakni istilah yang dialih fungsikan untuk menggambarkan kemungkinan kesalahan Tipe II. Simbol untuk risiko beta yakni β .

Penting untuk membuat dua pernyataan hipotesa saat melakukan pengujian hipotesa, yaitu:

1. Pernyataan Hipotesa Nol (H_0) yaitu : (a) Pernyataan yang dianggap akurat sampai ada bukti substansial untuk menolaknya; (b) Selalu mengandung frasa "sama dengan", "tidak berpengaruh", "tidak ada perbedaan", dan (c) Diibandingkan dengan H_0 . Contoh : $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ ataupun $H_0 : \mu_1 \geq \mu_2$

2. Pernyataan Hipotesa Alternatif (H_1) yaitu : (a) Pernyataan yang dinyatakan benar jika Hipotesa Nol (H_0) berhasil ditolak dan (b) Diibandingkan dengan H_1 ataupun H_A . Contoh $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ ataupun $H_1 : \mu_1 > \mu_2$

Ciri-ciri hipotesa yang baik yaitu : (1) Hipotesa harus menyatakan hubungan antar variabel, (2) Hipotesa harus sesuai dengan kaidah ilmu pengetahuan, (3) Hipotesa harus dapat diuji, (4) Hipotesa harus sederhana, dan (5) Hipotesa harus menerangkan fakta ataupun fenomena.

1. Uji Hipotesa Pertama (Uji F)

Uji F dapat dialih fungsikan untuk melihat apakah dua aspek independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan di Excel dengan membandingkan F hitung dengan F

tabel; jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (H_0 ditolak H_a diterima), model signifikan, seperti terlihat pada kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (persen) Alpha (kesiapan untuk berbuat salah tipe 1, yang ditentukan oleh peneliti sendiri) lebih besar dari nol. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, model tidak signifikan; nilai kolom signifikansi (persen) akan lebih besar dari alpha.

Derajat kepercayaan yang dialih fungsikan yakni 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F berdasarkan tabel maka hipotesa alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%); 0,05 (5%); dan 0,10 (10%). Jika nilai probabilitas 0,05 dan ambang batas signifikansi 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mengalami pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka aspek-aspek independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ujian F memiliki langkah-langkah berikut:

1. Merumuskan hipotesa :

$H_0 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

2. Menghitung nilai F test

Nilai F hitung dicari dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F_{hit} = F_{test}

R² = R square

K = Jumlah variabel

N = Jumlah data

3. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang dialih fungsikan dalam penganalisaan yakni $\alpha = 0.05$ ataupun dengan interval keyakinan sejumlah 95% dengan $df = (k-1)$ dan $(n-k)$ dimana k yakni banyaknya variabel dan n yakni jumlah data.

4. Membandingkan nilai F_{test} dengan F_{tabel} Ho diterima jika F hitung < F tabel/P > 0.05 Ho ditolak jika F hitung > F tabel/P < 0.05

Statistik uji yang dialih fungsikan pada pengujian simultan yakni uji F dengan rumus selaku berikut :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya komponen variabel bebas

Dalam uji F :

1. H₀ ditolak jika F_{hitung} > F_{tabel}
2. H₀ diterima jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}

2. Uji Hipotesa Kedua (Uji t)

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dialih fungsikan Uji t. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel ataupun dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). 0,05 yakni tingkat

signifikansi yang dialih fungsikan. Jika hasil signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan, hipotesa alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen, diadopsi. Jika kemungkinan nilai t ataupun signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek independen memiliki pengaruh yang terbatas terhadap variabel dependen. Namun, jika kemungkinan nilai t ataupun signifikansinya lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah Uji t yakni selaku berikut :

1. Merumuskan hipotesa :

H₀ : $\beta_1 = 0$ ataupun $\beta_2 = 0$ ataupun $\beta_3 = 0$, artinya X₁ ataupun X₂ ataupun X₃ secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Y .

H₁ : $\beta_1 \neq 0$, ataupun $\beta_2 \neq 0$ ataupun $\beta_3 \neq 0$, artinya X₁ ataupun X₂ ataupun X₃ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y .

2. Menghitung nilai t tes

Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t_{hit} = \frac{b_j}{se(b_j)}$$

Keterangan :

t_{hit} = t_{test}

b_j = Koefisien Regresi

se(b_j) = Standar Error Koefisien Regresi

3. Kriteria penerimaan

Dalam penganalisaan ini dialih fungsikan tingkat signifikan 0.05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel.

H0 diterima jika $t_{hit} \geq t_{tab} \geq t_{hit} / P > 0,05$ H0 ditolak jika $t_{hit} < t_{tab}$, $t_{hit} / P < 0,05$

Berikut ini rumus uji t secara parsial selaku berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Pengujian hipotesa akan dilakukan dengan mengaplikasikan tingkat signifikansi sejumlah 0,05 ($\alpha = 0$) ataupun tingkat keyakinan sejumlah 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim dialih fungsikan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti. Hipotesa yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan mengaplikasikan metode pengujian statistik uji t dan uji f dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesa selaku berikut :

H0 diterima jika nilai - t tabel < t hitung < t tabel

H0 ditolak jika nilai - t hitung < t tabel ataupun t hitung < t tabel

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Kami menghubungkan skor item dengan jumlah item ini, berdasarkan (Sugiyono, 2016). Validitas menunjukkan derajat ketepatan diantara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti untuk mengetahui validitas suatu item. Jika nilai korelasi diantara item dan total item sama dengan ataupun lebih dari 0,3, item tersebut sah; namun, jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, item tersebut tidak valid.

Validitas yakni tes yang menentukan seberapa baik suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan yang lain.

Uji validitas dialih fungsikan untuk mengetahui valid ataupun tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan apa saja yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas dapat dinilai dengan tiga cara:

a. Korelasi diantara skor item pertanyaan dan pertanyaan skor konstruk ataupun variabel

b. Korelasi bivariat diantara setiap skor indikator dan skor konstruk total juga dapat dialih fungsikan untuk melakukan uji validitas.

c. Uji Analisa Aspek Konfirmatori (CFA). Pearson Product Moment yakni rumus yang dialih fungsikan untuk menghitung nilai korelasi (Azwar, 2015)

Sesuai dengan (Rahmawati, 2015) dimensi validitas penggunaan pearson bivariat (Product moment Pearson) yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi diantara peringkat setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan. Uji validitas dapat dikatakan sah jika besar < nol.05 ataupun 5%. Hasil Korelasi Pearson sig. 0,05 = Hasil Korelasi Pearson tidak valid < sig. 0,05 = sah Kriteria pembanding validitas yang dilihat yakni :

a. Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.

b. Apabila r hitung < r tabel, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan (Sekaran, Uma & Bougie, 2017) reliabilitas didefinisikan selaku uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun yang sedang diukur. Reliabilitas yakni suatu uji untuk mengukur bagaimana konsistensi terkait. Setelah dilakukan uji validitas butir-butir pertanyaan, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan ataupun keterpercayaan alat pengungkapan data tersebut. Memperoleh nilai r dari uji validitas, yang menampilkan temuan indeks korelasi,

yang menentukan ada tidaknya keterkaitan diantara dua bagian instrumen.

(Ghozali, 2018) mendefinisikan reliabilitas selaku suatu metode untuk menilai validitas suatu kuesioner yang berfungsi selaku indikasi suatu variabel ataupun konstruk. Jika respons seseorang terhadap suatu pernyataan konstan ataupun stabil sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Se jauh mana suatu pengukuran tidak bias (tanpa kesalahan) dan karenanya membawa konsistensi pengukuran melalui waktu dan tempat pada instrumen dinyatakan dengan keandalannya. Ada dua metode untuk menentukan keandalan:

1. Pengukuran Berulang yakni istilah yang mengacu pada tindakan mengukur sesuatu lebih dari sekali. Ketika seseorang ditanyai pertanyaan yang sama beberapa kali, itu diuji untuk menentukan apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. Hanya mengambil satu tembakan ataupun pengukuran. Ketika hanya satu pengukuran yang dilakukan, temuan dibandingkan dengan pertanyaan lain ataupun korelasi diantara tanggapan terhadap pertanyaan diukur.

Tujuan dari uji reliabilitas yakni untuk menetapkan konsistensi alat ukur dalam penggunaan. Ketika pengukuran kelompok ataupun topik yang diukur tidak berfluktuasi dari waktu ke waktu, alat pengukur dianggap dapat diandalkan. Akibatnya, ketergantungan mengacu pada konsistensi yang alat ukur mengukur gejala yang sama. Konsistensi dan stabilitas pengukuran reliabilitas diuji dalam pengenalisaan ini. Teknik Alpha Cronbach dialih fungsikan untuk melakukan uji reliabilitas dalam pengenalisaan ini, yang melibatkan membandingkan hasil alpha ke tabel. Alpha Cronbach yakni koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik elemen dalam koleksi terkait secara positif. Rata-rata interkorelasi antar item yang menilai ide dialih fungsikan untuk menentukan Cronbach's alpha (Sekaran & Bougie, 2017). Alpha Cronbach dialih fungsikan untuk menentukan reliabilitas tes tanpa jawaban benar ataupun salah, sedangkan perform dialih fungsikan untuk

menentukan reliabilitas tes yang mengevaluasi sikap ataupun perilaku. Item yang tidak signifikan dihilangkan, dan kemudian semua item signifikan dibandingkan dengan r tabel Product Moment Pearson pada $\alpha = 0,05$ untuk melihat apakah item tersebut dapat diandalkan.

Cronbach's Alpha $> 0,6$ dapat diterima, berdasarkan (Ghozali, 2018). Semakin kuat ketergantungan konsistensi internal, semakin dekat alfa Cronbach mendekati 1. SPSS 25 dialih fungsikan untuk melakukan uji reliabilitas ini. Hanya jika semua item itu sah ataupun semua hal yang tidak valid dihilangkan maka uji reliabilitas dilakukan. dengan ketentuan bahwa :

a. Jika $r_{\alpha} > r_{\alpha}$ tabel $\alpha=0.05$ df n-2, maka butir ataupun variabel tersebut reliabel.

b. Jika $r_{\alpha} < r_{\alpha}$ tabel $\alpha=0.05$ df n-2, maka butir ataupun variabel tersebut tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Pengenalisaan

Jumlah responden yang berhasil dihimpun berjumlah 193 responden, dengan karakteristik yang didapat dari hasil pengenalisaan ini yaitu:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin di

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Jenis kelamin	Frekuensi	Jumlah (%)
Laki-laki	119	61.7
Perempuan	74	38.3
Total	193	100,0

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa parsial besar jenis kelamin responden yakni laki-laki yaitu sejumlah 119 orang (61.7%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Pendidikan	Frekuensi	Jumlah (%)
SMA	64	33.2
S1	85	44
S2	40	30.7
S3	4	2.1
Total	193	100,0

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa hampir setengah pendidikan responden yakni S1 yaitu sejumlah 40 orang (44%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Jumlah (%)
1.	22	1	0.5
2.	23	2	1
3.	24	5	2.6
4.	25	3	1.6
5.	26	1	0.5
6.	27	11	5.7
7.	28	5	2.6
8.	29	4	2.1
9.	30	13	6.7
10.	32	8	4.1
11.	33	11	5.7
12.	34	17	8.8
13.	35	14	7.3
14.	36	9	4.7
15.	37	8	4.1
16.	38	4	1.6
17.	39	6	3.1
18.	40	17	8.8
19.	41	2	1
20.	42	6	3.1
21.	43	1	0.5
22.	44	11	5.7
23.	45	28	14.5
24.	47	2	1
25.	48	4	2.1
26.	49	1	0.5
Jumlah		193 responden	
Rata-rata usia		36 tahun	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa persial kecil usia responden yakni usia 45 yaitu sejumlah 28 (14.5%) ataupun rata-rata usia responden yaitu 36 tahun.

4.3 Hasil PenganaLisaan

4.3.1 Uji KualItas Data

1. Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penganaLisaan dapat mengaplikasikan analisa

pearson correlation dimana dari analisa menunjukkan nilai $< \alpha$ (0.05) maka data dikatakan valid. Hasil uji validitas terhadap data disipiLin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Nilai Signifikasi	Keterangan
Disiplin Kerja		
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Kepemimpinan		
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid
Item 11	0.000	Valid
Item 12	0.000	Valid
Kepuasan Kerja		
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid

Kinerja Karyawan	Nilai Signifikasi	Keterangan
Item 1	0.000	Valid
Item 2	0.000	Valid
Item 3	0.000	Valid
Item 4	0.000	Valid
Item 5	0.000	Valid
Item 6	0.000	Valid
Item 7	0.000	Valid
Item 8	0.000	Valid
Item 9	0.000	Valid
Item 10	0.000	Valid
Item 11	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa per item soal dari tiga variabel bebas (independen) yaitu kepuasan kerja, disipiLin kerja, dan kepemimpinan, serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dari setiap item pertanyaan yang nilainya kurang dari 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Uji statistik Alpha Cronbach dapat dialih fungsikan untuk menentukan tingkat ketergantungan suatu variabel. Nilai Cronbach alpha dari suatu variabel dianggap dapat

diandaikan jika mendekati satu. Semakin tinggi angka alfa, semakin dapat diandaikan peringkat keandalan data. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.6
Uji Reabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0.781	Reliabilitas Mencukupi
2.	Disiplin Kerja	0.518	Reliabilitas Moderat
3.	Kepemimpinan	0.773	Reliabilitas Mencukupi
4.	Kinerja Pegawai	0.763	Reliabilitas Moderat

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel baik itu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai semuanya termasuk dapat kategori reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach alpha yang hampir mendekati 1.

3. Uji Hipotesa

Dalam penganalisaan, hipotesa yakni solusi sementara untuk masalah yang ditentukan yang harus dievaluasi secara empiris. Untuk hipotesa pertama, kedua, dan ketiga, analisa regresi linier dasar dialih fungsikan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesa keempat akan dialih fungsikan analisa regresi linier berganda untuk menguji pengaruh ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Hipotesa Pertama

"Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan," berdasarkan teori pertama. Uji analisa regresi linier dasar dialih fungsikan untuk menentukan kebenaran hipotesa pertama. Ringkasan berikut diperoleh dengan mengaplikasikan seri aplikasi (SPSS) untuk Windows 25

Tabel 4.7
Uji Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	11.748	0.000	
Kepuasan kerja	0.843	0.000	Signifikan
R Square	0.825		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Pada tabel di atas, hasil analisa regresi linier sederhana dapat dituliskan selaku berikut:

$$Y = 11.748 + 0.843X_1$$

Nilai konstanta sejumlah 11.748, hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai akan bernilai 11.748 jika variabel kepuasan kerja bernilai nol. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja pegawai akan menurun apabila tidak adanya kepuasan kerja.

Dengan koefisien sejumlah 0,843, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja naik sejumlah 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,843 persen, dengan asumsi semua aspek lain tetap konstan. Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi R Square sejumlah 0.825 yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejumlah 82.5 % sedangkan 17.5 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesa pertama yang menyatakan "Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai" diterima.

2. Uji Hipotesa Kedua

Hipotesa kedua menyatakan bahwa "Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai" Untuk mengetahui kebenaran dari hipotesa kedua maka dilakukan uji analisa regresi linier sederhana. Dengan mengaplikasikan seri program (SPSS) for windows 25 diperoleh rangkuman selaku berikut:

Tabel 4.8
Uji Hipotesis Kedua

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	14.628	0.000	
Disiplin kerja	0.741	0.000	Signifikan
R Square	0.560		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Pada tabel di atas, hasil analisa regresi linier sederhana dapat dituliskan selaku berikut:

$$Y = 14.628 + 0.741X_2$$

Nilai konstanta sejumlah 14.628, hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai akan bernilai 14.628 jika variabel disiplin kerja bernilai nol. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja pegawai akan menurun apabila tidak adanya disiplin kerja.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sejumlah 0,741, yang menyiratkan bahwa jika disiplin kerja meningkat sejumlah 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,741 persen, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang lebih kecil dari alpha (0,05), yang berarti memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi R Square sejumlah 0.560 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejumlah 56 % sedangkan 44% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesa kedua yang menyatakan "Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai" diterima.

3. Uji Hipotesa Ketiga

"Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan," kata teori ketiga. Uji analisa regresi linier dasar dialih fungsikan untuk menentukan kebenaran hipotesa ketiga. Ringkasan berikut diturunkan mengaplikasikan seri aplikasi (SPSS) untuk Windows 25 :

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	10.658	0.000	
Kepemimpinan	0.703	0.000	Signifikan
R Square	0.626		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Pada tabel di atas, hasil analisa regresi linier sederhana dapat dituliskan selaku berikut :

$$Y = 10.658 + 0.703X_3$$

Nilai konstanta sejumlah 10.658, hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai akan bernilai 10.658 jika variabel kepemimpinan bernilai nol. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja pegawai akan menurun apabila tidak adanya kepemimpinan.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kepemimpinan, dengan koefisien sejumlah 0,703 yang menunjukkan bahwa jika kepemimpinan naik sejumlah 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,703 persen, dengan asumsi semua aspek lainnya tetap. Karena nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni 0,000 yang lebih kecil dari alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi R Square sejumlah 0.626 yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejumlah 62.6 % sedangkan 37.4 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesa ketiga yang menyatakan "Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai" diterima.

4. Uji Hipotesa Keempat

Pengana lisaan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for Windows untuk memudahkan perhitungan regresi dari sejumlah besar data. Berikut ini yakni hasil pengujian dari model regresi berganda pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.10
Uji Hipotesis Keempat

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Probabilitas	SE
Konstanta	5.088	0.004	1.296
Kepuasan kerja	0.565	0.000	0.042
Disiplin kerja	0.293	0.000	0.031
Kepemimpinan	0.127	0.001	0.037
R square	0.888		
Signifikansi	0.000		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Hasil analisa regresi linier berganda pada tabel diatas dapat ditulis persamaan selaku berikut :

$$Y = 5.088 + 0.561X_1 + 0.293X_2 + 0.127X_3$$

Nilai signifikansi pada variabel pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni 0.000 lebih kecil alfa = 0.05 yang artinya H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel diatas menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja sejumlah 56.5%, artinya bahwa besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sejumlah 56.5 %. Nilai disiplin kerja sejumlah 29.3%, artinya bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sejumlah 29.3 %. Nilai kepemimpinan sejumlah 12.7 %, artinya bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sejumlah 12.7 %.

Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan output SPSS nilai Rsquare untuk Variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni 0.888, yang artinya ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejumlah 88.8 % sedangkan 11.2 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.2 Analisa Deskriptif Variabel

Indikasi masing-masing variabel akan mengungkapkan pengaruh kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut yakni hasil tanggapan pegawai Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terhadap kuesioner tersebut.

1. Kepuasan Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap aspek kepuasan kerja. :

Tabel 4.11
Dampak Positif Pekerjaan

		KK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	3	1.6	1.6	2.1
	CS	5	2.6	2.6	4.7
	S	4	2.1	2.1	6.7
	SS	180	93.3	93.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 1.6 % menjawab tidak setuju, 2.6 % menjawab cukup setuju, 2.1 % menjawab setuju, dan 93.3 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan membuat dampak positif bagi diri sendiri.

Tabel 4.12
Pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan hidup

		KK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.0	1.0	1.0
	TS	5	2.6	2.6	3.6
	CS	3	1.6	1.6	5.2
	S	182	94.3	94.3	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan data di atas, 1% responden sangat tidak setuju, 2,6 persen tidak setuju, 1,6 persen setuju, 94,3 persen setuju, dan 0,5 persen sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dalam hidup, dan bahwa bekerja di tempat kerja mereka saat ini memungkinkan mereka untuk melakukannya.

Tabel 4.13
Menerima Kompensasi Tempat Kerja

		KK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	7	3.6	3.6	4.1
	CS	1	.5	.5	4.7
	S	182	94.3	94.3	99.0
	SS	2	1.0	1.0	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 3.6 % menjawab tidak setuju, 0.5 % menjawab cukup

setuju, 5% menjawab setuju, dan 94.3 % menjawab setuju, dan 1 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju jika menerima kompensasi yang diberikan oleh tempat kerja.

Tabel 4.14
Menerima Jaminan Tempat Kerja

		KK4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	6	3.1	3.1	3.6
	CS	4	2.1	2.1	5.7
	S	3	1.6	1.6	7.3
	SS	179	92.7	92.7	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 3.1 % menjawab tidak setuju, 2.1 % menjawab cukup setuju, 1.6 % menjawab setuju, dan 92.7 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju menerima jaminan-jaminan yang diberikan oleh tempat kerja.

Tabel 4.15
Puas Atas Pencapaian Tugas Bekerja

		KK5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.0	1.0	1.0
	TS	6	3.1	3.1	4.1
	CS	2	1.0	1.0	5.2
	S	181	93.8	93.8	99.0
	SS	2	1.0	1.0	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 1% responden menjawab sangat tidak setuju, 3.1 % menjawab tidak setuju, 1 % menjawab cukup setuju, 93.8 % menjawab setuju, dan 1 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju merasa puas atas pencapaian tugas-tugas dalam bekerja.

Tabel 4.16
Menerima Reward Hasil Kerja

		KK6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	8	4.1	4.1	4.7
	CS	3	1.6	1.6	6.2
	S	181	93.8	93.8	100.0
	SS				
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 4.1 % menjawab tidak setuju, 1.6 % menjawab cukup setuju, dan 93.8 % menjawab setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju jika

menerima reward dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai dalam pekerjaan.

Tabel 4.17
Promosi Naik Jabatan

		KK7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	3.6	3.6	3.6
	CS	4	2.1	2.1	5.7
	S	182	94.3	94.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 3.6 % menjawab tidak setuju, 2.1 % menjawab cukup setuju, dan 94.3 % menjawab setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju jika terdapat promosi di tempat kerja anda saat ini untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.18
Kesempatan Merasakan Pelatihan dan Pengembangan

		KK8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.1	3.1	3.1
	CS	3	1.6	1.6	4.7
	S	5	2.6	2.6	7.3
	SS	179	92.7	92.7	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 3,1 persen responden tidak setuju, 1,6 persen setuju, 2,6 persen setuju, dan 92,7 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk merasakan pelatihan dan pengembangan dalam bekerja.

Tabel 4.19
Sikap Menggambarkan Perasaan Terhadap Lingkungan Kerja

		KK9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.0	1.0	1.0
	CS	2	1.0	1.0	2.1
	S	7	3.6	3.6	5.7
	SS	182	94.3	94.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan data di atas, 1% responden menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan cukup setuju, 3,6% menyatakan setuju, dan 94,3% menyatakan sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju jika sikap diri sendiri menggambarkan perasaan terhadap lingkungan kerja di tempat kerja.

Tabel 4.20
Memiliki Kepercayaan Terhadap Tempat Kerja

		KK10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.0	1.0	1.0
	TS	6	3.1	3.1	4.1
	CS	6	3.1	3.1	7.3
	S	178	92.2	92.2	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
Total		193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 1 % responden menjawab sangat tidak setuju, 3.1 % menjawab tidak setuju, 3.1% menjawab cukup setuju, 92.2 % menjawab setuju, dan 0.5 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju apabila memiliki kepercayaan terhadap tempat kerja untuk bisa membuat diri sendiri lebih maju lagi dalam bekerja.

2. Disiplin Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap aspek disiplin kerja. :

Tabel 4.21
Taat Terhadap Aturan Waktu

		DK 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.0	1.0	1.0
	CS	10	5.2	5.2	6.2
	S	179	92.7	92.7	99.0
	SS	2	1.0	1.0	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, 1% responden sangat tidak setuju, 5,2 persen setuju, 92,7 persen setuju, dan 2% sangat setuju. Responden percaya bahwa mereka datang tepat waktu, pulang tepat waktu, dan bersantai tepat waktu sesuai standar kerja.

Tabel 4.22
Taat Terhadap Peraturan Dasar Kerja

		DK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	2	1.0	1.0	1.6
	CS	1	.5	.5	2.1
	S	10	5.2	5.2	7.3
	SS	179	92.7	92.7	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 1 % menjawab tidak setuju, 0.5 % menjawab cukup setuju, 5.2 % menjawab setuju, dan 92.7 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden merasa menaati peraturan

dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Tabel 4.23
Taat Terhadap Cara Melakukan Pekerjaan

		DK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	KS	2	1.0	1.0	1.6
	CS	5	2.6	2.6	4.1
	S	4	2.1	2.1	6.2
	SS	181	93.8	93.8	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 1 % menjawab tidak setuju, 2.6 % menjawab cukup setuju, 2.1% menjawab setuju, dan 93.8 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden menaati cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab terkait pekerjaan.

Tabel 4.24
Cara Berhubungan Dengan Unit Kerja

		DK4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.6	2.6	2.6
	CS	4	2.1	2.1	4.7
	S	181	93.8	93.8	98.4
	SS	3	1.6	1.6	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 2.6 % menjawab tidak setuju, 2.1 % menjawab cukup setuju, 93.8 % menjawab setuju, dan 1.6 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden menaati cara berhubungan dengan unit kerja lain terkait pekerjaan.

Tabel 4.25
Taat Terhadap Aturan Lain

		DK5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	1	.5	.5	1.0
	CS	6	3.1	3.1	4.1
	S	2	1.0	1.0	5.2
	SS	183	94.8	94.8	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 0.5 % menjawab tidak setuju, 3.1% menjawab cukup setuju, 1% menjawab setuju, dan 94.8 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden menaati aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan di tempat kerja.

3. Kepemimpinan

Jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan yakni selaku berikut :

Tabel 4.26
Membina Kerjasama Dan Hubungan Baik

		K1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.6	1.6	1.6
	CS	2	1.0	1.0	2.6
	S	187	96.9	96.9	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, 1,6 persen tidak setuju, 1 persen agak setuju, 96,9 persen setuju, dan 0,5 persen sangat setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa atasan mendorong kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahannya dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya tersendiri.

Tabel 4.27
Memiliki Kemampuan Dalam Memotivasi Bawahannya

		K2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	2.6	2.6	2.6
	CS	2	1.0	1.0	3.6
	S	2	1.0	1.0	4.7
	SS	184	95.3	95.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 2.6 % menjawab tidak setuju, 1 % menjawab cukup setuju 1 % menjawab setuju, dan 95.3 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju atasan memiliki kapabilitas dalam memotivasi bawahannya dalam pekerjaan.

Tabel 4.28
Mampu Menyelesaikan Tugas Di Luar Kemampuannya

		K3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.0	1.0	1.0
	CS	4	2.1	2.1	3.1
	S	184	95.3	95.3	98.4
	SS	3	1.6	1.6	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan data di atas, 1% responden tidak setuju, sedangkan 2,1 persen menyatakan setuju sepenuhnya. 95,3 persen responden menyatakan setuju, sedangkan 1,6 persen menyatakan sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju atasan mampu

menyelesaikan tugas di luar kapabilitasnya dalam pekerjaan.

Tabel 4.29
Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

		K4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.1	3.1	3.1
	CS	1	.5	.5	3.6
	S	2	1.0	1.0	4.7
	SS	184	95.3	95.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 3.1 % menjawab tidak setuju, 0.5 % menjawab cukup setuju, 1 % menjawab setuju, dan 95.3 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju atasan menyelesaikan tugas tepat waktu dalam pekerjaan.

Tabel 4.30
Atasan Hadir Tepat Waktu Dan Tidak Terlambat

		K5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.1	2.1	2.1
	CS	4	2.1	2.1	4.1
	S	3	1.6	1.6	5.7
	SS	182	94.3	94.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 2,1 persen responden tidak setuju, 2,1 persen cukup setuju, 1,6 persen setuju, dan 94,3 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju atasan hadir tepat waktu dan tidak terlambat dalam bekerja.

Tabel 4.31
Pengambilan Keputusan Secara Musyawarah

		K6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	3.6	3.6	3.6
	CS	2	1.0	1.0	4.7
	S	183	94.8	94.8	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 3.6 % menjawab tidak setuju, 1 % menjawab cukup setuju, 94.8 % menjawab setuju, dan 0.5 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa rseponden setuju atasan melakukan pengambilan ketetapan secara musyawarah terkait pekerjaan.

Tabel 4.32
Menyelesaikan Masalah Secara Tepat

K7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	4	2.1	2.1	2.6
	CS	1	.5	.5	3.1
	S	5	2.6	2.6	5.7
	SS	182	94.3	94.3	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 0,5 persen responden sangat tidak setuju, 2,1 persen sangat tidak setuju, 0,5 persen sangat tidak setuju, 0,5 persen sangat tidak setuju, 2,6 persen sangat tidak setuju, dan 94,3 persen sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju atasan dapat menyelesaikan masalah secara tepat terkait pekerjaan.

Tabel 4.33
Meneliti Masalah Pekerjaan

K8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	6	3.1	3.1	3.6
	CS	1	.5	.5	4.1
	S	184	95.3	95.3	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 0,5 persen responden sangat tidak setuju, 3,1 persen tidak setuju, 0,5 persen tidak setuju, 0,5 persen setuju, 95,3 persen setuju, dan 0,5 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju atasan mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Tabel 4.34
Kepentingan Organisasi

K9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.6	1.6	1.6
	CS	3	1.6	1.6	3.1
	S	184	95.3	95.3	98.4
	SS	3	1.6	1.6	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, 1,6 persen tidak setuju, 1,6 persen cukup setuju, 95,3 persen setuju, dan 1,6 persen sangat tidak setuju. Responden percaya bahwa atasannya bersedia mengorbankan tujuan pribadi dan organisasi untuk kepentingan yang lebih besar, terutama kepentingan organisasi, dan mengalikasikan waktu yang tersisa untuk alasan pribadi.

Tabel 4.35
Menyelesaikan Tugas Sesuai Target

K10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.6	1.6	1.6
	CS	7	3.6	3.6	5.2
	S	2	1.0	1.0	6.2
	SS	181	93.8	93.8	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas sejumlah 1.6 % menjawab kurang setuju, 3.6 % menjawab cukup setuju, 1 % menjawab setuju, dan 93.8 % menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa parsial besar responden meyakini atasannya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan pekerjaan.

Tabel 4.36
Bertanggungjawab Dalam Menyelesaikan Tugas

K11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.5	.5	.5
	CS	6	3.1	3.1	3.6
	S	186	96.4	96.4	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas sejumlah 0.5% menjawab tidak setuju, 3.1 % menjawab cukup setuju, dan 96.4 % menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden percaya bahwa atasan bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan di tempat kerja yang harus diselesaikan sendiri dan dalam kelompok.

Tabel 4.37
Memberikan Bimbingan Dan Pelatihan

K12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	6	3.1	3.1	3.6
	CS	2	1.0	1.0	4.7
	S	183	94.8	94.8	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
Total	193	100.0	100.0		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 0,5 persen responden sangat tidak setuju, 3,1 persen tidak setuju, 1 persen setuju, 94,8 persen setuju, dan 0,5 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden atasan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan ketetapan terkait pekerjaan.

4. Kinerja Pegawai

Berikut tanggapan responden terhadap aspek kinerja pegawai :

Tabel 4.38
Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

KP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.1	3.1	3.1
	CS	6	3.1	3.1	6.2
	S	4	2.1	2.1	8.3
	SS	177	91.7	91.7	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 3.1 % menjawab tidak setuju, 3.1 % menjawab cukup setuju, 2.1 % menjawab setuju, dan 91.7 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.39
Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu

KP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.6	1.6	1.6
	CS	3	1.6	1.6	3.1
	S	183	94.8	94.8	97.9
	SS	4	2.1	2.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 1.6 % menjawab tidak setuju, 1.6 % menjawab cukup setuju, 94.8 % menjawab setuju, dan 2.1 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju menyelesaikan tugas dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.40
Mencapai Standar Dalam Bekerja

KP3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	.5	.5	.5
	TS	2	1.0	1.0	1.6
	S	1	.5	.5	2.1
	SS	189	97.9	97.9	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, 0,5 persen menyatakan tidak setuju, 1% menyatakan setuju, 0,5 persen menyatakan tidak setuju, dan 97,9% menyatakan sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju merasa mampu mencapai standar dalam bekerja.

Tabel 4.41
Keterampilan Dalam Mengerjakan Tugas

KP4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	2	1.0	1.0	1.6
	CS	7	3.6	3.6	5.2
	S	178	92.2	92.2	97.4
	SS	4	2.1	2.1	100.0
Total	193	100.0	100.0		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, 0,5 persen responden menyatakan sangat tidak setuju, 1% menyatakan tidak setuju, 3,6 persen menyatakan setuju, 92,2 persen menyatakan setuju, dan 2,1 persen menyatakan sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas dalam bekerja.

Tabel 4.42
Hasil Kerja Sesuai Target

KP5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.0	1.0	1.0
	TS	5	2.6	2.6	3.6
	CS	4	2.1	2.1	5.7
	S	3	1.6	1.6	7.3
	SS	179	92.7	92.7	100.0
Total	193	100.0	100.0		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas sejumlah 1% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,6% menjawab tidak setuju, 2,1% menjawab cukup setuju, 1,6% menjawab setuju, dan 92,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju hasil kerja anda sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.43
Menjalin Kerjasama Dengan Pegawai Lain

KP6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	5	2.6	2.6	3.1
	CS	6	3.1	3.1	6.2
	S	180	93.3	93.3	99.5
	SS	1	.5	.5	100.0
Total	193	100.0	100.0		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 0,5 persen responden sangat tidak setuju, 2,6 persen sangat tidak setuju, 3,1 persen sangat tidak setuju, 93,3 persen sangat tidak setuju, dan 0,5 persen sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju menjalin kerjasama dengan pegawai lain dalam bekerja.

Tabel 4.44
Kekompakan Antara Satu Pegawai Dengan Pegawai Lain

KP7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	5	2.6	2.6	3.1
	CS	5	2.6	2.6	5.7
	S	3	1.6	1.6	7.3
	SS	179	92.7	92.7	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 0,5 persen responden sangat tidak setuju, 2,6 persen tidak setuju, 2,6 persen tidak setuju, 2,6 persen tidak setuju, 1,6 persen setuju, dan 92,7 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju apabila terdapat kekompakan diantara satu pegawai dengan pegawai lain dalam pekerjaan.

Tabel 4.45
Bertanggungjawab Untuk Menghasilkan Kinerja Yang Baik

KP8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.1	2.1	2.1
	CS	5	2.6	2.6	4.7
	S	181	93.8	93.8	98.4
	SS	3	1.6	1.6	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan grafik di atas, 2,1 persen tidak setuju, 2,6 persen setuju, 93,8 persen setuju, dan 1,6 persen sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju bertanggungjawab untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 4.46
Bertanggungjawab Mengambil Keputusan Yang Tepat

KP9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	3.1	3.1	3.1
	CS	4	2.1	2.1	5.2
	S	7	3.6	3.6	8.8
	SS	176	91.2	91.2	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 3.1% responden menjawab tidak setuju, 2.1 % menjawab cukup setuju, 3.6 % menjawab setuju, 91.2 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden sangat setuju bertanggungjawab dalam mengambil ketetapan yang tepat dalam pekerjaan.

Tabel 4.47
Mengerjakan Tugas Dengan Mandiri

KP10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	1.6	1.6	1.6
	CS	4	2.1	2.1	3.6
	S	180	93.3	93.3	96.9
	SS	6	3.1	3.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 1.6 % menjawab tidak setuju, 2.1 % menjawab cukup setuju, 93.3 % menjawab setuju, dan 3.1 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju mengerjakan tugas dengan mandiri dalam pekerjaan.

Tabel 4.48
Inisiatif Dalam Berpartisipasi

KP11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.5	.5	.5
	TS	2	1.0	1.0	1.6
	CS	7	3.6	3.6	5.2
	S	178	92.2	92.2	97.4
	SS	4	2.1	2.1	100.0
Total	193	100.0	100.0		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas sejumlah 0.5 % responden menjawab sangat tidak setuju, 1 % menjawab tidak setuju, 3.6 % menjawab cukup setuju, 92.2 % menjawab setuju, dan 2.1 % menjawab sangat setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju memiliki inisiatif berpartisipasi dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

1. Besarnya nilai kepuasan kerja sejumlah 56.5%, artinya bahwa besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sejumlah 56.5 %.

2. Nilai disiplin kerja sejumlah 29.3 %, artinya bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sejumlah 29.3 %.

3. Nilai kepemimpinan sejumlah 12.7 %, artinya bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sejumlah 12.7 %.

4. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Berdasarkan output SPSS nilai Rsquare untuk Variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni 0.888, yang artinya ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejumlah 88.8 % sedangkan 11.2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo

Kinerja yang baik dapat terjadi apabila setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi, serta kepemimpinan yang baik terhadap organisasi tempat bekerja.

2. Bagi Akademisi

Akademisi mengantisipasi bahwa penganalisaan ini akan menjadi model untuk penganalisaan masa depan tentang dampak kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penganalisaan lebih lanjut diperlukan karena penganalisaan ini tidak menghasilkan temuan terbaik, dan diharapkan penganalisaan selanjutnya akan memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, disarankan untuk lebih mengkaji berbagai objek penganalisaan selain Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Efek kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan pada kinerja karyawan semuanya berbeda ketika melihat item penganalisaan lainnya. Ruang lingkup penganalisaan masa depan juga harus diperluas untuk memasukkan populasi yang lebih besar dalam penganalisaan ini. Sehingga ukuran sampel dapat ditingkatkan dan gambaran yang lebih rinci tentang dampak kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

Dan Bisnis, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

Ariani & Assarofa. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference On Management And Behavioral Studies*, (2541–3406), 69.

Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gada Rajawali Dunia.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmono, O. F. (2015). *Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Tinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Somin*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darsono, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V4i2.1877>
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). Metode Penelitian Bisnis Bandung. *CV Alfa Beta*.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Arianto, N., Fakultas, D., Universitas, E., & Kerja, K. (N.D.). 5. Nurmin Arianto - Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gada Rajawali Dunia , 1(3), 260–280.
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/Jmb.V12i1.6555>
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231. <https://doi.org/10.35794/Emba.V3i3.10127>
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Orlando, O. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.
- Putra, Dandy Adimas Dwi & Silvianita, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Volume 4 N.
- Rahmawati, A. & F. & F. (2015). *Statistika Teori Dan Praktek* (3rd Ed.). Yogyakarta: Lab Manajemen UMY.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyadi, M. & I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 18.
- Saputra, Ahmad & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 29.
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. (2017). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarto. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Di DIPO Sarana PT KAI Kutoarjo. *Jurnal Manajemen*, 1–30.
- Sya'rani, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Kindal*, 14(1), 66–78.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yesi, R. (2017). Reni Yesi S , Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai, (July).