

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Kelurahan

Kelurahan merupakan istilah yang merujuk pada pembagian wilayah administratif di Indonesia yang berada di bawah kecamatan, serta menjadi bagian dari pemerintahan desa. Kelurahan memiliki perbedaan yang mendasar dengan desa, terutama dalam hal kepemimpinan dan struktur pemerintahan. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan diangkat oleh bupati atau wali kota, berbeda dengan kepala desa yang dipilih secara langsung oleh warga desa dan memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengelolaan wilayahnya.

Kelurahan adalah satuan wilayah administratif di bawah kecamatan yang memiliki fungsi dan tugas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di wilayah tersebut. Kelurahan tidak memiliki Badan Permusyawaratan Desa (BPD) seperti yang ada di desa, sehingga segala urusan pemerintahan di kelurahan lebih terpusat pada lurah. Kelurahan biasanya ditemukan di daerah perkotaan, meskipun tidak jarang pula ditemui di daerah pinggiran kota atau bahkan di wilayah pedesaan yang telah mengalami perkembangan sehingga berubah status menjadi kelurahan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan. Kelurahan juga merupakan unit pemerintahan yang menjadi bagian dari struktur pemerintahan yang lebih besar, yaitu kecamatan, kabupaten/kota,

dan provinsi. Kelurahan sendiri merupakan unit terkecil dari pemerintahan di tingkat lokal.

Struktur pemerintahan kelurahan terdiri atas lurah sebagai pemimpin tertinggi di kelurahan, sekretaris kelurahan, serta beberapa seksi yang mengurusi berbagai bidang, seperti pemerintahan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Lurah bertanggung jawab atas semua tugas dan fungsi kelurahan, serta bertindak sebagai perwakilan pemerintah di tingkat lokal. Lurah dibantu oleh sekretaris kelurahan yang mengoordinasikan kegiatan administrasi serta beberapa kepala seksi yang membawahi berbagai urusan kelurahan.

Selain lurah, kelurahan juga memiliki beberapa perangkat kelurahan yang meliputi sekretaris kelurahan dan kepala-kepala seksi, antara lain:

1. Sekretaris Kelurahan: Bertugas membantu lurah dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan mengoordinasikan kegiatan perangkat kelurahan lainnya.
2. Kepala Seksi Pemerintahan: Bertugas membantu lurah dalam urusan pemerintahan, seperti administrasi kependudukan, keamanan dan ketertiban, serta koordinasi dengan lembaga kemasyarakatan.
3. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial: Bertugas mengurus berbagai program kesejahteraan sosial, seperti penanggulangan kemiskinan, pelayanan kesehatan, dan bantuan sosial.
4. Kepala Seksi Pelayanan Umum: Bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan administrasi, perizinan, dan pelayanan lainnya yang dibutuhkan warga kelurahan.

Kelurahan memiliki berbagai tugas dan fungsi yang melibatkan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa tugas dan fungsi utama kelurahan antara lain:

1. Penyelenggaraan Pemerintahan: Kelurahan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, termasuk administrasi kependudukan, pencatatan sipil, dan pelayanan publik lainnya. Lurah juga memiliki tugas untuk menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah kelurahannya serta melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga dan instansi terkait.
2. Pelayanan Publik: Kelurahan menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan ini meliputi berbagai hal seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, surat keterangan domisili, dan lain sebagainya. Lurah harus memastikan bahwa semua pelayanan ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Pemberdayaan Masyarakat: Kelurahan juga memiliki tugas untuk memberdayakan masyarakat di wilayahnya. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan keterampilan, pemberdayaan ekonomi, dan program-program sosial lainnya. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup warga kelurahan.
4. Pembangunan Wilayah: Kelurahan juga berperan dalam pembangunan wilayah, baik dari segi infrastruktur maupun sosial. Kelurahan harus menyusun rencana pembangunan jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi wilayahnya. Pembangunan ini dilakukan dengan

melibatkan partisipasi masyarakat agar hasilnya dapat dirasakan secara langsung oleh warga.

5. Koordinasi dengan Lembaga Kemasyarakatan: Kelurahan harus melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga kemasyarakatan yang ada di wilayahnya, seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), Karang Taruna, dan lain-lain. Koordinasi ini penting untuk mendukung pelaksanaan program-program pemerintah serta kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat.

Kelurahan memiliki peran strategis dalam pemerintahan lokal karena posisinya yang dekat dengan masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintahan yang paling bawah, kelurahan menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten/kota dengan masyarakat. Kelurahan juga berfungsi sebagai unit terdepan dalam pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat lokal.

Lurah, sebagai pemimpin kelurahan, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga hubungan baik dengan warga, serta memastikan bahwa semua program dan kebijakan pemerintah dapat dilaksanakan dengan efektif di tingkat kelurahan. Oleh karena itu, lurah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai lapisan masyarakat.

Kelurahan merupakan unit pemerintahan yang sangat penting dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Dengan berbagai tugas dan fungsi yang dimilikinya, kelurahan berperan besar dalam menjaga ketertiban, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan berbagai program pembangunan di tingkat lokal. Meskipun dihadapkan pada berbagai kendala dan tantangan, kelurahan tetap menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat akar rumput. Oleh karena

itu, penting bagi pemerintah untuk terus mendukung kelurahan, baik dari segi anggaran, sumber daya manusia, maupun kebijakan, agar kelurahan dapat berfungsi dengan optimal dalam melayani masyarakat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada table berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	23	65,71%
2	Laki-laki	12	34,29%
	Total	35	100%

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang atau sebesar 65,71%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 34,29%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 34,29%.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18-25 tahun	7	20%
2	26-35 tahun	13	37,15%
3	36-45 tahun	10	28,57%
4	>45 tahun	5	14,28%
	Total	35	100%

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 18 – 25 tahun sebanyak 7 orang atau 20%, responden berusia 26 – 35 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 37,15%, responden berusia 36 – 45 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 28,57%, responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 14,28%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 26 – 45 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (37,15%).

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	12	34,29%
2	D3	4	11,43%
3	S1	16	45,71%
4	S2	3	8,57%
	Total	35	100%

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau sebesar

34,29%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 11,43%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 16 orang atau sebesar 45,71%, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau sebesar 8,57%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1, yaitu sebanyak 16 orang (45,71%).

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-3 tahun	20	57,15%
2	4-6 tahun	15	42,85%
	Total	35	100%

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 20 orang atau 57,15%, responden dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 15 orang atau 42,85%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (57,15%).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir

pertanyaan adalah valid jika r hitung product moment $>$ r tabel dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS *for Windows* Release 23.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X1.1	0.771	0.3338	0.000	Valid
2	X1.2	0.893	0.3338	0.000	Valid
3	X1.3	0.671	0.3338	0.000	Valid
4	X1.4	0.804	0.3338	0.000	Valid
5	X1.5	0.759	0.3338	0.000	Valid
6	X2.1	0.860	0.3338	0.000	Valid
7	X2.2	0.615	0.3338	0.000	Valid
8	X2.3	0.626	0.3338	0.000	Valid
9	X2.4	0.860	0.3338	0.000	Valid
10	X2.5	0.604	0.3338	0.000	Valid
11	X3.1	0.715	0.3338	0.000	Valid
12	X3.2	0.871	0.3338	0.000	Valid
13	X3.3	0.782	0.3338	0.000	Valid
14	Y.1	0.881	0.3338	0.000	Valid
15	Y.2	0.804	0.3338	0.000	Valid
16	Y.3	0.893	0.3338	0.000	Valid
17	Y.4	0.726	0.3338	0.000	Valid
18	Y.5	0.704	0.3338	0.000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.83524	reliabel
Kepemimpinan	0.78757	reliabel
Knowledge Sharing	0.79035	reliabel
Kepuasan Kerja	0.8724	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Statistik Inferential

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov.

Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2016).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkat dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.94608246
Most Extreme Differences	
Absolute	.224
Positive	.224
Negative	-.246
Kolmogorov-Smirn Z	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)	.168

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan knowledge sharing (X_3). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,168 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Apabila, signifikansi $> \alpha (0,05)$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.583	8.583		2.838	.038
Komitmen Organisasi	.086	.161	.761	.883	.251
Kepemimpinan	.071	.149	.964	.898	.483
Knowledge Sharing	.078	.183	.738	.753	.272

a. Dependent variable : kepuasan kerja
Sumber : disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujinya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-91.8137	13.513949		7.930383			
Komitmen Organisasi	.849	.192038	.72483	4.13427	.000	.138	6.938
Kepemimpinan	.827	.182950	.79461	4.79049	.000	.161	5.816
Knowledge Sharing	.861	.141538	.67416	4.61761	.000	.194	6.827

a. Dependent variable : kepuasan kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Toleransi untuk komitmen organisasi adalah 0.138
- b. Toleransi untuk dukungan manajemen puncak adalah 0.161
- c. Toleransi untuk kepuasan kerja adalah 0.194

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasi	6.938	Non Multikolinearitas
2	Kepemimpinan	5.816	Non Multikolinearitas
3	Knowledge Sharing	6.827	Non Multikolinearitas

a. *Dependent variable* : kepuasan kerja
Sumber : Disarikan dari lampiran.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara dL hingga dU.

Dari table Durbin Watson untuk n = 35 dan k = 3 (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1.2833 dan dU sebesar 1.6528. Dan dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1.537 yang terletak antara 1.2833 dan 1.6528, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 5.11
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.951 ^a	.894	.827	12.416	1.537

a. *Predictors* : (*Constant*), komitmen organisasi, kepemimpinan, knowledge sharing

b. *Dependent Variable* : kepuasan kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.12 dan tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-91.8137	13.513949		7.930383	
Komitmen Oorganisasi	.849	.192038	.72483	4.13427	000
Kepemimpinan	.827	.182950	.79461	4.79049	000
Knowledge Sharing	.861	.141538	.67416	4.61761	000

a. *Dependent variable* : kepuasan kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	571.061	3	157.249	26.694	.000 ^a
Residual	86.949	32	3.438		
Total	658.010	35			

a. Predictor : (*Constant*), komitmen organisasi, kepemimpinan, knowledge sharing

b. Dependent Variable : kepuasan kerja

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.12 dan Tabel 5.13 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan knowledge sharing (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan knowledge sharing (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 26,694 dan signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, kepemimpinan, knowledge sharing, terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (signifikansi $F < 0,05$).
2. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,13427 dengan signifikansi t yang mngikuti sebesar 000 yang artinya secara sinifikan komitmen organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial

terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

3. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,79049 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan dukungan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
4. Pengaruh knowledge sharing (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,61761 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan knowledge sharing (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak standarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,849$ untuk variabel komitmen organisasi

$b_2 = 0,827$ untuk variabel kepemimpinan

$b_3 = 0,861$ untuk variabel knowledge sharing

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 91,8137. Akhirnya dapat persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -91,8137 + 0,849 X_1 + 0,827 X_2 + 0,861 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar 91,8137 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing maka kepuasan kerja pegawai berkurang sebesar 91,8137.

b₁ : koefisien regresi komitmen organisasi (X₁) sebesar 0,849 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,849.

b₂ : koefisien regresi kepemimpinan (X₂) sebesar 0,827 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,872.

b₃ : koefisien regresi knowledge sharing (X₃) sebesar 0,861 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan knowledge sharing akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar sebesar 0,861.

e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.951 ^a	.894	.827	12.416	1.537

a. Predictors : (Constant), komitmen organisasi, kepemimpinan, knowledge sharing

b. Dependent Variable : kepuasan kerja

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi linier beranda (R) sebesar 0,951 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan knowledge sharing (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 95,1%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,894 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing, terhadap kepuasan kerja sebesar 89,4%. Dengan demikian sisanya sebesar 10,6% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $35-3-1 = 31$ dengan nilai t-tabel sebesar 2.03951. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	4.13427	2.03951	000	Signifikan
Kepemimpinan	4.79049	2.03951	000	Signifikan
Knowledge Sharing	4.61761	2.03951	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t (parsial) diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan knowledge sharing (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kepuasan kerja pegawai (Y) Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
3. Knowledge sharing berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini

disebabkan karena knowledge sharing memiliki signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari komitmen organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5.12
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Komitmen Organisasi Kepemimpinan Knowledge Sharing	Kepuasan Kerja Pegawai	0.894	0.951	26.694	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{Hitung} sebesar 26,694 dengan jumlah responden sebanyak 35 atau $N = 35$ item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 35-3)$ atau $F(3; 32)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,90. Sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($26,694 > 2,90$). Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan "Komitmen organisasi, kepemimpinan dan knowledge sharing berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,951 (95,1%) yang berarti secara simultan komitmen organisasi, kepemimpinan dan knowledge sharing memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 89,4%, artinya naik turunnya tingkat kepuasan kerja pegawai sebesar 89,4% ditentukan variabel dalam model, yaitu komitmen organisasi, kepemimpinan dan knowledge sharing. Sedangkan hanya 10,6% ditentukan oleh variabel diluar model.

5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Surabaya, Bidang Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficient^s

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Komitmen Organisasi	0.72483
Kepemimpinan	0.79461
Knowledge Sharing	0.67416

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya adalah variabel kepemimpinan (X_2) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 79,461%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 72,483%, dan knowledge sharing sebesar 67,416%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya” adalah terbukti dan benar.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Dalam pembahasan

ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat dengan nilai, tujuan, dan visi organisasi. Ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung lebih loyal, berdedikasi, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Dalam konteks kelurahan, pegawai yang merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan melihat adanya prospek pengembangan karier cenderung lebih puas dalam bekerja. Oleh karena itu, penguatan komitmen organisasi melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, lingkungan kerja

yang kondusif, serta kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai. Pemimpin yang komunikatif, adil, dan mampu menghargai kontribusi pegawai cenderung meningkatkan rasa nyaman, loyalitas, serta kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif terhadap kebutuhan pegawai dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan.

Dalam konteks pemerintahan kelurahan, pemimpin yang mampu membangun hubungan baik dengan pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Hendrik et al (2023), Iman dan Lestari (2019), Palupi et al (2017), Pratama, et al (2022), Suprapta, et al (2015). Hasil penelitian mereka membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Knowledge sharing berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena knowledge sharing memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,00 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) di lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Knowledge sharing memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan yang dapat membantu mereka bekerja lebih efektif. Ketika pegawai merasa mendapatkan akses terhadap pengetahuan yang relevan, mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, serta merasa dihargai dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, kurangnya budaya berbagi pengetahuan dapat menyebabkan stagnasi, keterbatasan dalam pengembangan keterampilan, dan berkurangnya kepuasan kerja.

Dalam konteks pemerintahan kelurahan, *knowledge sharing* yang efektif, seperti diskusi tim, pelatihan internal, serta mentoring, dapat meningkatkan kolaborasi antarpegawai, mempercepat penyelesaian masalah, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, mendorong budaya berbagi pengetahuan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta efisiensi dalam pelayanan publik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Abha, et al (2021), Baskoro, et al (2022), Hammouri dan Altaher (2020), Mahboub, et al (2023), Rafique dan Mahmood (2021), dan Tong, et al (2013). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegagwai.

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “Komitmen organisasi, kepemimpinan dan *knowledge sharing* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena komitmen

organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing mempunyai nilai signifikansi sebesar 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan, dan knowledge sharing secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi beberapa aspek dalam lingkungan kerja.

Komitmen organisasi yang tinggi membuat pegawai merasa lebih terikat dengan tujuan dan nilai organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan rasa dihargai di antara pegawai. Sementara itu, *knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling berbagi informasi dan keterampilan, sehingga meningkatkan efisiensi kerja serta rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas.

Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya pemimpin yang inspiratif, budaya berbagi pengetahuan yang kuat, serta komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi, kepuasan kerja dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja di instansi pemerintahan seperti kelurahan perlu mempertimbangkan ketiga aspek ini secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Genteng – Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel kepemimpinan memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 79,461%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 72,483%, dan knowledge sharing sebesar 67,416%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Genteng – Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa peran pemimpin dalam organisasi sangat menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai dibandingkan faktor lainnya.

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, mendukung pengembangan karier, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang responsif atau otoriter dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan.

Dalam konteks kelurahan, di mana pegawai memiliki tugas pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, kepemimpinan yang inspiratif dan suportif sangat dibutuhkan untuk menciptakan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan menjadi strategi utama

dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memastikan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

