

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat

Rikko Oktaviano Baktiar  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl.  
Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung  
Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[rikkooktaviano@student.inaba.ac.id](mailto:rikkooktaviano@student.inaba.ac.id)

Ridlwani Muttaqin  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl.  
Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung  
Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id](mailto:ridlwani.muttaqin@inaba.ac.id)

Dadan Abdul Aziz Mubarak  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl.  
Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung  
Kidul, Bandung City, West Java 40266  
[dadan.abdul@inaba.ac.id](mailto:dadan.abdul@inaba.ac.id)

### Article's History:

Received 8 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 9 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 589-598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>

### Abstrak:

Penelitian dibahas tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Penelitian dilakukan dengan kuantitatif pendekatan deskriptif dan verifikatif Data dikumpulkan dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 51 orang karyawan, yang dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan beberapa teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis baik secara individu (parsial) maupun secara keseluruhan (simultan) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Keyword:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja

## **Pendahuluan**

Semua perusahaan memiliki tujuan dan ingin mencapainya, dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. SDM ialah aset yang paling berharga, dan merupakan komponen yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Diana dalam (Muttaqin & Saputro, 2023) menegaskan bahwa luasnya keberhasilan sebuah organisasi akan ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

Menurut (Robbins, 2015), pekerja yang lebih puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki pandangan yang positif tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki pandangan yang buruk tentang pekerjaan mereka. Karena kepuasan kerja karyawan berdampak pada keberhasilan atau kegagalan tujuan bisnis. Untuk membuat karyawan puas, mereka harus memiliki tempat kerja yang nyaman dan nyaman. Karena karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, jika seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, itu akan berdampak negatif pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul setelah seseorang menilai berbagai aspek atau fitur pekerjaannya dan membandingkannya dengan harapan atau ekspektasi mereka (Darmawan, Rizal Aji & Muttaqin, 2023). Perasaan seorang karyawan tentang seberapa baik atau buruk pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja. Ini terjadi ketika seseorang berhasil atau menunjukkan responsif terhadap berbagai bagian pekerjaan mereka. Umumnya tentang pekerjaan menunjukkan perbedaan antara gaji yang dianggap harus dan yang diterima oleh seorang karyawan (Afandi, 2018). Pembayaran gaji yang tidak konsisten dan tidak tepat waktu adalah salah satu faktor yang menghambat karyawan dan menurunkan semangat mereka untuk bekerja (Putri, Amanda & Muttaqin, 2023).

Peneliti ingin mempelajari latar belakang masalah ini karena Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan (DKPP) Provinsi Jawa Barat terus menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan keterlibatan karyawan belum diterapkan? Melihat masalah tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan berdampak pada dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepuasan Kerja**

(Hasibuan, 2017) mengatakan kepuasan kerja ialah bersikap emosionalnya menyenangkan, dengan ditunjukkan Kepuasan dapat dicapai pada dan di luar pekerjaan ialah ketika seorang karyawan merasa puas di luar pekerjaan karena mereka menerima banyak pujian untuk pekerjaan mereka, penempatan, perawatan, peralatan, lingkungan kerja baik. kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah ketika seorang karyawan merasa puas di luar pekerjaan karena mereka menerima banyak pujian untuk pekerjaan mereka sehingga mereka dapat membeli apa yang mereka butuhkan. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tantangan yang mereka hadapi menunjukkan perasaan mereka terhadap lingkungan kerja mereka (Wamnebo, Nadila & Muttaqin, 2023). Jika kepuasan kerja karyawan rendah dan tidak memenuhi harapan mereka, mungkin mereka akan meninggalkan perusahaan (Supartina, Susy & Muttaqin, 2023).

(Hamali, 2018) mengatakan kepuasan kerja ialah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama, kompensasi diterima, serta elemen fisik dan psikologis lainnya. Menurut (Priansa, 2016), kepuasan kerja ialah kumpulan perasaan pekerja mengenai pekerjaan mereka. Perasaan ini dapat berupa senang, suka, dan tidak suka, tergantung pada interaksi pekerja dengan lingkungan kerja mereka, sikap mental mereka, dan bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka. Sikap dan perilaku pegawai saat bekerja ditunjukkan oleh perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Dengan melihat definisi para ahli, bisa disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja ialah perasaan mendukung/tidak mendukung seseorang pada pekerjaannya atau kondisinya.

### **Disiplin Kerja**

(Sutrisno, 2016) menjelaskan disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku, tindakan sesuai aturan dan prosedur kerja. Namun, seperti dinyatakan oleh Keith Davis dalam buku Anwar Prabu (Mangkunegara, 2017), disiplin kerja dapat didefinisikan tindakan manajemen yang dilakukan memperkuat standar organisasi. Disiplin kerja adalah komponen yang sangat penting bagi setiap karyawan karena merupakan

salah satu cara untuk membentuk karakter seorang karyawan agar selalu dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan mencapai hasil yang optimal (Deisti, Irena & Muttaqin, 2023).

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang bekerja sesuai dengan aturan secara teratur, tekun, dan konsisten tanpa melanggar aturan tersebut.

### **Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2016) menjelaskan lingkungan kerja ialah tempat di mana banyak kelompok bekerja bersama dan ada fasilitas yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan bisnis mereka. Kebahagiaan kerja dan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek fisik, psikologis, dan administratif lingkungan kerja (Yoyano, Indri Vani & Muttaqin, 2023). Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik itu yang berbentuk fisik atau tidak fisik, memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang tersedia, penerangan, dan iklim udara, dan metode pekerjaan yang digunakan (Yantini, Selly Agustiani Saputri & Muttaqin, 2023).

Dengan mempertimbangkan definisi yang diberi para ahli, Lingkungan kerja kondisi tempat kerja, menciptakan suasana kerja menyenangkan, aman, dan menentramkan bagi karyawan, yang dapat berdampak pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Keadaan lingkungan kerja nyaman mengurangi rasa jenuh dan bosan saat bekerja, tetapi keadaan lingkungan kerja tidak nyaman membuat rasa jenuh dan bosan, yang berdampak pada kepuasan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.

### **Employee Engagement**

Menurut Watson (Pringgabaya & Kusumastuti, 2016) Hubungan luas mendalam antar organisasi disebut ikatan karyawan. Keterikatan karyawan mengacu pada perasaan emosional karyawan terhadap perusahaan dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan perusahaan berhasil. Mereka yang bekerja untuk perusahaan menunjukkan kualitas seperti kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus pada hasil.

Menurut (Bakker, 2011), Keterlibatan karyawan ialah ketika seseorang memiliki pikiran positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan mereka, yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh pada pekerjaan.

Dengan melihat definisi para ahli, disimpulkan bahwasanya keterlibatan karyawan ialah ikatan emosional antara karyawan dan pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh hal-hal positif yang terjadi di tempat kerja.

### **Metode Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Untuk mengetahui apakah alat pengukur benar pengukuran jika mestinya diperukurkan. (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwasanya penelitian tersebut dianggap validitas apabila instrumen dikumpulkan dalam sarana ukur konsisten pendataan tentang subjek penelitian. Validitas isi, atau validitas isi, metode untuk menguji validitas.

Menurut Gunawan dalam (Darmawan, Rizal Aji & Muttaqin, 2023) sebuah kuisisioner dianggap valid jika memenuhi persyaratan berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, item valid;
2. Jika nilai r-hitung > r-tabel, item valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji ini ialah ukuran seberapa baik serangkaian alat ukur atau pengukuran pada penelitian konsisten menghasilkan hasil yang sama objek yang sama. Tujuan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran alat ukur yang sama data sebanding, menurut (Sugiyono, 2019). Semua pernyataan dalam instrumen penelitian diuji secara keseluruhan untuk reliabilitas.

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa reliabilitas diuji melalui metode belah 2 Spearman Brown. diukur dengan koefisien *Alpha Cronbach* (Ca), ialah statistik untuk mengevaluasi seberapa konsisten alat

ukur pada penelitian. Sebab koefisien *Alpha Cronbach nya* > atau sama dengan 0,60, dianggap mempunyai tingkat reliabilitas memadai.

### **Analisis Uji Asumsi Klasik**

Guna mendapatkan temuan analisis dengan beroptimal, disarankan guna melakukan uji asumsi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018). Pengujian terhadap asumsi klasik dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk menghasilkan model regresi yang efektif. dengan program SPSS 25.0. Data yang dianalisis ialah data primer; alat analisisnya ialah analisis jalur. Memenuhi persyaratan sudah ada, harus dilaksanakan pemeriksaan dalam bermacam perasumsian klasik, yakni heteroskedastisitas, normalitas, serta multikolinieritas.

### **Uji Normalitas**

(Ghozali, 2018) Pengujian ini memastikan apakah data yang diteliti mengikuti distribusi normal. Model dianggap memuaskan jika nilai residu, yang mewakili perbedaan antara data, dicermati dalam temuan prediksi dan mengikuti distribusi normal ataupun hampir normal. Memplot data untuk tujuan pengujian. Normalitas diberikan pada suatu titik jika mengikuti garis diagonal; sebaliknya, jika tidak, maka dianggap tidak normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi untuk mengetahui apakah ada ketidaksetaraan varian residu antar dua pencermatan model. Ini dijelaskan oleh (Ghozali, 2018). Ketika variasi residu dilakukan di antara beberapa pengamatan, terjadi heteroskedastisitas. Model regresi mengalami homoskedastisitas dianggap baik, artinya tidak ada heteroskedastisitas pada model. Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, plot dispersi menunjukkan pola titik yang tersebar antara angka 0 pada sumbu Y, tetapi jika ada heteroskedastisitas, plot dispersi menyatakan pola titik teratur, yakni gelombang.

### **Uji Multikolinieritas**

(Ghozali, 2018) menjelaskan Uji ini penentuan apakah ada atau tidak korelasi antar variable X model regresi. Ghozali (2018:108) menjelaskan model regresi baik, tanpa selalu ada berkorelasi diantara variable X. Nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 dianggap sebagai indikasi keberadaan multikolinieritas. Oleh sebab itu, maka nilai Tolerance > 0,1, nilai VIF < 10, tanpa memiliki multikolinieritas. Meningkatkan ukuran sampel ialah cara untuk mengatasi gejala multikolinieritas.

### **Analisis Regresi Berganda**

(Gunawan, 2019) menjelaskan "Analisis regresi berganda mengetahui arah seberapa besar pengaruh variable X terhadap variable Y."

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Menurut (Ghozali, 2018) mengatakan uji t menilai implikasi variable X atau variable Y dalam penelitian. Nilai Sig diamati < 0,05 menyatakan bahwasanya air berpengaruh yang signifikan terhadap variable X dibandingkan dengan variable Y.

#### **Uji F (Simultan)**

(Ghozali, 2018) untuk mengevaluasi pengaruh variabel X terhadap variable Y dengan kolektif. Nilai F-hitung serta nilai F-tabel dibandingkan dalam prosedur pengujian ini. Apabila nilai F-hitung > F-tabel, ini menunjukkan bahwasanya variable X telah mengalami implikasi dengan bersignifikan dalam variable Y.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yakni 51 karyawan. Data dikumpulkan dari wawancara dan kuesioner.

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) dilihat Tabel 1 :

Tabel 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,487	0,276	Valid
Y.2	0,474	0,276	Valid
Y.3	0,468	0,276	Valid
Y.4	0,532	0,276	Valid
Y.5	0,465	0,276	Valid
Y.6	0,454	0,276	Valid
Y.7	0,467	0,276	Valid
Y.8	0,457	0,276	Valid
Y.9	0,472	0,276	Valid
Y.10	0,465	0,276	Valid
Y.11	0,467	0,276	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil uji validitas, kami membandingkan r-hitung Product moment (sig 0,05 dengan uji 2 sisi) r-tabel. Melalui temuan perbandingan ini, kami menemukan bahwa sebelas item pertanyaan valid r-hitung > r-tabel. Simpulannya bahwasanya seluruh item pertanyaan terkait kepuasan kerja ialah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,516	0,276	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,476	0,276	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,577	0,276	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,525	0,276	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,497	0,276	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,480	0,276	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,533	0,276	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,550	0,276	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,482	0,276	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,467	0,276	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil uji validitas dibanding dengan moment produk r-hitung (sig 0,05 uji 2 sisi) r-tabel. Sepuluh item pertanyaan dianggap valid karena r-hitung > r-tabel. Simpulannya bahwasanya seluruh item pertanyaan mengenai disiplin kerja berlaku.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,633	0,276	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,534	0,276	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,545	0,276	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,535	0,276	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,516	0,276	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,544	0,276	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,509	0,276	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,562	0,276	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil uji validitas, banding r-hitung moment produk (sig 0,05 dengan uji 2 sisi) r-tabel. Tujuh item pertanyaan dianggap valid sebab r-hitung > r-tabel. Demikian setiap komponen pertanyaan tentang lingkungan kerja ialah valid.

Tabel 3. Uji Validitas *Employee Engagement*

Pernyataan <i>Employee Engagement</i>	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,694	0,276	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,534	0,276	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,712	0,276	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,648	0,276	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,682	0,276	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,575	0,276	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil uji validitas dibanding dengan moment produk r-hitung (sig 0,05 uji 2 sisi) dengan r-tabel. Perbandingan enam item pertanyaan dianggap valid r-hitung > r-tabel. Disimpulkan bahwasanya seluruh item pertanyaan mengenai *employee engagement* ialah valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, *employee engagement*:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,650	0,60	11	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,688	0,60	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,650	0,60	8	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>3</sub> )	0,714	0,60	6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel tersebut, kami mengetahui nilai Alpha Cronbach untuk Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) masing-masing 0,650, 0,688, 0,650, serta 0,714 > 0,60. Demikian, disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) dimaknai reliabel.

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) lihat gambar :

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09335450
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.079
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>

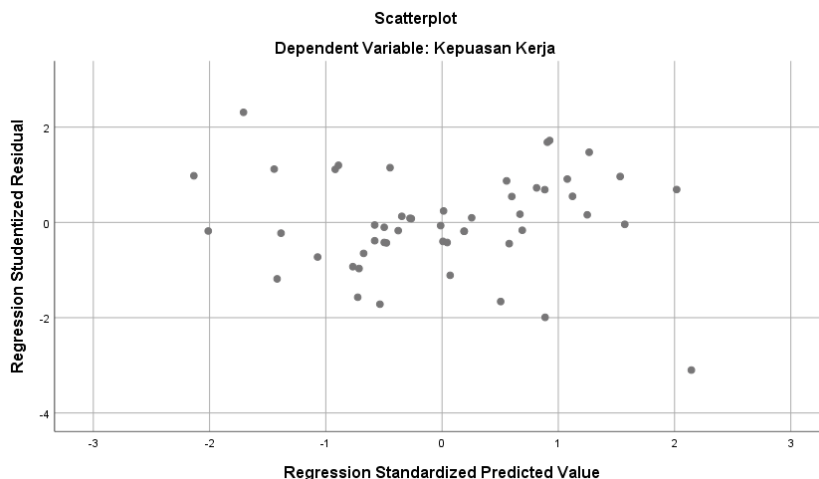
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel output SPSS, diketahui Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai sig 0,091 > 0,05. Simpulannya bahwasanya data berdistribusi normal, dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (Y), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>):



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari uji output scatterplot menyakan titik-titik data tersebar di atas, di bawah, dan dalam bersekitar angka 0, serta tanpa terbatas menyebar pada atas ataupun bawah. Oleh karena itu, hasilnya adalah bahwa masalah heteroskedastisitas tidak muncul sampai terpenuhinya persyaratan untuk model regresi yang ideal dan baik.

### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas untuk variable kepuasan kerja (Y), disiplin kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>):

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.915	8.034		4.968	.000		
	Disiplin Kerja	.428	.121	.443	3.528	.001	.997	1.003
	Lingkungan Kerja	-.232	.146	-.201	-1.595	.117	.995	1.005
	Employee Engagement	-.186	.175	-.133	-1.060	.295	.996	1.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai Toleransi untuk variable Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) 0,997, variable Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) 0,995, dan variable *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) adalah 0,996 lebih besar dari 0,10, menurut tabel output "Coefficient" pada bagian "Kolinearitas Statistik". Di sisi lain, nilai VIF variable Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) 1,003 kurang dari 10,00, dan variabel *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) adalah 1,005 kurang dari 10,00. Dengan mempertimbangkan dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas, simpulannya bahwasanya model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Berganda

Memprediksikan penilaian implikasi 2 atau lebihnya variable X dalam satu variable Y, analisis regresi berganda digunakan. Tabel menunjukkan hasil pengujian analisis regresi berganda untuk variable kepuasan kerja (Y), variable disiplin kerja (X<sub>1</sub>), variable lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>):

### Uji t (Parsial)

Angka akhir uji t yakni:

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda  
 Hasil Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.915	8.034		4.968	.000
	Disiplin Kerja	.428	.121	.443	3.528	.001
	Lingkungan Kerja	-.232	.146	-.201	-1.595	.117
	Employee Engagement	-.186	.175	-.133	-1.060	.295

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel koefisien tersebut, terlihat bahwasanya Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) nilai Sig berbeda. Nilai Sig Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,001 di bawah 0,05, sedangkan nilai Sig Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) 0,117 di atas 0,05, dan nilai Sig ), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) 0,295 di atas 0,05. ), *Employee Engagement* (X<sub>3</sub>) ialah 0,295 > 0,05. Demikian, Dalam Analisis Regresi Berganda, berkesimpulan jika Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Pendekatan Karyawan (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).



## Uji F (Simultan)

Table hasil perhitungan uji F:

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda  
 Hasil Uji Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.734	3	56.245	5.525	.002 <sup>b</sup>
	Residual	478.442	47	10.180		
	Total	647.176	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Menggunakan nilai F-hitung 5,525 dan  $0,002 < 0,05$  disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan antara Variable  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , terhadap Y.

## Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat :

1. Analisis Pengaruh  $X_1$  terhadap Y  
 Menurut analisis regresi berganda, nilai Sig,  $X_1$   $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan ada pengaruh sig  $X_1$  terhadap Y atau  $X_1$  mempengaruhi Y.
2. Analisis Pengaruh  $X_2$  terhadap Y  
 Menurut analisis regresi berganda, nilai Sig  $X_2$ ,  $0,117 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh sig  $X_2$  terhadap Y atau  $X_2$  tidak mempengaruhi Y.
3. Analisis Pengaruh  $X_3$  terhadap Y  
 Menurut analisis regresi berganda, nilai Sig  $X_3$ ,  $0,295 > 0,05$ , yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh sig  $X_3$  terhadap Y atau bahwa  $X_3$  tidak mempengaruhi Y.
4. Analisis Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y  
 Dari analisis Regresi Berganda, nilai F-hitung  $5,525 > F$ -tabel 2,012. Demikian, disimpulkan bahwasanya  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  berpengaruh sig terhadap Y

## Saran

Mengacu temuan kesimpulan sebelumnya sehingga terbentuk bersaran dengan dipaparkan antara lain:

1. DKPP Provinsi Jawa Barat harus, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja, terlibat dalam interaksi sosial secara teratur dengan staf, secara konsisten memberikan bimbingan dan arahan yang berkaitan dengan sistem kerja dan kebijakan perusahaan, dan memfasilitasi jalan untuk masukan dari karyawan. Dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
2. DKPP Provinsi Jawa Barat berkewajiban untuk secara konsisten menegakkan peraturan yang mengatur personilnya dan memberikan sanksi disiplin kepada mereka yang melanggar atas nama disiplin kerja. Penerapan tindakan-tindakan yang sesuai dengan peraturan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Untuk Lingkungan Kerja, DKPP Provinsi Jawa Barat harus melengkapi fasilitas pegawai yang digunakan dalam melakukan pekerjaannya, selain itu fasilitas ruangan seperti mushola, toilet, tempat parkir, dan lainnya harus memadai.
4. Untuk *Employee Engagement*, DKPP Provinsi Jawa Barat harus sering menyajikan pelatihan atau mengikuti seminar agar pegawai tidak bingung dalam mengerjakan pekerjaannya, selain itu

perusahaan dapat memberikan pegawainya berlibur agar pegawai memiliki banyak energi dan konsentrasi tinggi dalam bekerja.

#### Referensi:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Darmawan, Rizal Aji & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 67–74. <https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v9i2.2098>
- Deisti, Irena & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2019). *Mahir Menguasai SPSS: Mudah Mengelola Data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia : strategi mengelola karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Mangkunegara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan Keterikatan Karyawan Melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bina Ekonomi*, 20(10).
- Putri, Gheulizka Amanda & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supartina, Susy & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2549–2557.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Wamnebo, Nadila & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889.
- Yantini, Selly Agustiani Saputri & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590.
- Yoyano, Indri Vani & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851.