

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang berjumlah 30 Orang. Dalam penelitian ini Karakteristik ditinjau dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pendapatan perbulan dan lama bekerja.

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Responden	Persentase %
20-30 Tahun	0	0
31-40 Tahun	4	13,3%
41-50 Tahun	17	56,6%
>50 Tahun	9	30%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden penelitian ini yang dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 41-50 Tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebanyak 56,6%.

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	8	26,6%
Perempuan	22	73,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden penelitian ini yang dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebanyak 22 orang atau dengan persentase sebesar 73,3% adalah Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas adalah berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	2	6,6%
Sarjana	21	70%
Pasca Sarjana	7	23,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari responden penelitian yang di lakukan peneliti pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 30 orang responden, menunjukan bahwa mayoritas pendidikan terakhirnya sarjana sebanyak 21 orang atau dengan persentase 70%.

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Pendapatan Perbulan

Pendapatan perbulan	Responden	Persentase %
<Rp.1000.000	0	0
Rp.1.000.000s/dRp.2.000.000	0	0
Rp.2000.000s/d Rp.3000.000	1	3,3%
Rp.3000.000s/d Rp.4000.000	5	16,6%
Rp.5000.000	24	80%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukan bahwa secara keseluruhan dari responden penelitian yang dilakukan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 30 orang responden, menunjukkan mayoritas pendapatan perbulan pegawai yaitu Rp.5000.000 sebanyak 24 orang atau dengan persentase sebesar 80%.

Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden (Orang)	Persentase %
<1 Tahun	0	0
1-3 Tahun	0	0
3-6Tahun	2	6,6%
6-9 Tahun	4	13,3%
>10 Tahun	24	80%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan dari responden penelitian yang dilakukan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 30 orang responden, didominasi oleh pegawai yang bekerja dengan lama bekerja >10Tahun yaitu sebanyak 24 orang atau dengan persentase sebesar 80%.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel

Hasil penelitian deskriptif variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja. Langkah-langkah membuat tabel distribusi frekuensi menentukan kelayakan pengolahan skor berdasarkan tingkat perolehan variabel.

5.2.1 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	Pendapatan Responden					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Pay(Kepuasan terhadap gaji)								
1.	Pegawai merasa puas dengan gaji yang saya terima	0	3	10	12	5	109	Tinggi
		0	6	30	48	25		
2.	Pegawai merasa gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	0	2	12	11	5	109	Tinggi
		0	4	36	44	25		
Rata-rata							109	Tinggi

Promotion(Kepuasan terhadap promosi)								
3.	Promosi yang digunakan kantor sangat baik	1	3	11	10	5	105	Tinggi
		1	6	33	40	25		
4.	Pegawai merasa kesempatan promosi diberikan secara merata kepada semua pegawai	2	2	10	12	4	104	Tinggi
		2	4	30	48	20		
Rata- rata							105	Tinggi
Cowerkers(Kepuasan terhadap rekan kerja)								
5.	Peraturan yang ditetapkan instansi berlaku adil kepada seluruh pegawai	0	2	4	20	4	116	Tinggi
		0	4	12	80	20		
6.	Pegawai merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	1	7	19	3	114	Tinggi
		0	2	21	76	15		
Rata –rata							115	Tinggi
Nature of work(kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)								
7	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang pegawai miliki	0	2	9	14	5	112	Tinggi
		0	4	27	56	25		
8.	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja	0	1	9	16	4	113	Tinggi
		0	2	27	64	20		
Rata- rata							113	Tinggi
Supervision(kepuasan terhadap atasan)								
9.	Pegawai merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya tentang masalah pekerjaan	0	2	6	19	3	113	Tinggi
		0	4	18	76	15		
10.	pegawai merasa senang dengan pemimpin (atasan) memberikan perintah	0	1	9	17	3	112	Tinggi
		0	2	27	68	15		
Rata –rata							113	Tinggi
Rata- rata Kepuasan Kerja							111	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 diatas diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi di ukur dari beberapa indikator seperti pay(kepuasan terhadap gaji),promotion(kepuasan terhadap promosi), Cowerkers(Kepuasan terhadap rekan kerja), Nature of work(kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)dan Supervision(kepuasan terhadap atasan). Hasil rata-rata menunjukan kategori tinggi dengan jumlah rata-rata Kepuasan Kerja 111. Ini menunjukkan bahwa secara umum,tingkat kepuasan kerja pegawai diDinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi berapa pada level yang sangat baik atau tinggi.seluruh indikator

menunjukkan hasil yang positif, mengindikasikan lingkungan kerja yang kondusif dan pegawai yang merasa dihargai dan puas.

5.2.2 Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil penelitian Stres kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi;

Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Pendapatan Responden					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kondisi Pekerjaan								
1.	Pegawai merasa tidak nyaman ketika bekerja karena pekerjaan yang diberikan terlalu berat	4	6	12	7	1	85	Cukup
		4	12	36	28	5		
2.	Pegawai merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan	1	9	11	7	2	90	Cukup
		1	18	33	28	10		
	Rata- rata						88	Cukup
Sikap Pemimpin								
3.	Pegawai suka dengan cara pemimpin memperlakukan dengan baik setiap pegawainya	1	2	7	8	12	118	Tinggi
		1	4	21	32	60		
4.	Pegawai merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	4	1	8	7	10	108	Tinggi
		4	2	24	28	50		
Rata- rata							113	Tinggi
Waktu Kerja								
5.	Deadline pekerjaan yang terlalu singkat membuat pegawai stress	1	6	9	11	3	99	Cukup
		1	12	27	44	15		
6.	Pegawai setuju dengan waktu kerja yang dibuat	1	0	8	19	2	111	Tinggi
		1	0	24	76	10		
Rata- rata							105	Tinggi
Perkembangan Karir								
7	pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru di pekerjaan ini	4	7	11	6	2	85	Cukup
		4	14	33	24	10		
8.	pegawai merasa dihargai dengan diberikan peluang untuk mengembangkan karir	1	1	8	17	3	110	Tinggi
		1	2	24	68	15		
Rata-rata							98	Tinggi
Kesehatan								
9.	pegawai sering merasa lelah meskipun sudah cukup tidur	2	7	14	6	1	87	Cukup
		2	14	42	24	5		
10.	pegawai tidak mampu bekerja	1	3	11	14	1	101	Cukup

	dengan kondisi kesehatan tidak baik	1	6	33	56	5		
Rata- rata							94	Tinggi
Rata- rata Stres Kerja							100	Cukup

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diketahui bahwa variabel Stres Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi di ukur dari beberapa indikator seperti ketepatan waktu,menggunakan peralatan kantor dengan baik,rasa tanggung jawab yang tinggi,ketaatan terhadap aturan kantor. Hasil rata-rata menunjukkan kategori cukup dengan jumlah rata-rata Stres Kerja 100.Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kepuasan yang baik terhadap sikap pemimpin dan waktu bekerja,namun masih ada beberapa tantangan terkait kondisi kesehatan,beban kerja,dan pengembangan keterampilan yang pada tingkat moderat.

5.2.3 Defkriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil penelitian Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai berikut.

Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	Pendapatan Responden					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Ketepatan waktu								
1.	pegawai hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0	0	3	20	7	124	Tinggi
		0	0	9	80	35		
2.	pegawai selalu datang tepat waktu untuk rapat atau pertemuan	0	1	4	16	9	123	Tinggi
		0	2	12	64	45		
Rata- rata							124	Tinggi
Menggunakan Peralatan Kantor dengan baik								
3.	Pegawai memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik	0	2	2	15	11	125	Tinggi
		0	4	6	60	55		
4.	Pegawai berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari kerusakan	0	1	4	14	11	125	Tinggi
		0	2	12	56	55		
Rata- rata							125	Tinggi
Rasa tanggung jawab yang tinggi								
5.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0	1	4	15	10	124	Tinggi
		0	2	12	60	50		
6.	Pegawai selalu berusaha	0	1	5	16	7	116	Tinggi

	menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, meskipun dalam kondisi yang mendesak	0	2	15	64	35		
Rata- rata							120	Tinggi
Ketaatan terhadap aturan kantor								
7	pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	6	14	10	124	Tinggi
		0	0	18	56	50		
8.	Pegawai mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	3	18	9	126	Sangat tinggi
		0	0	9	72	45		
Rata- rata							125	Tinggi
Rata- rata Disiplin Kerja							124	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 diatas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi di ukur dari beberapa indikator seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor. Hasil rata-rata menunjukkan kategori tinggi dengan jumlah rata-rata Disiplin Kerja 124. Mayoritas responden cenderung memberikan penilaian sangat setuju atau setuju untuk sebagian besar pernyataan, mengindikasikan persepsi yang positif terhadap disiplin kerja. Beberapa aspek, seperti datang tepat waktu untuk rapat dan memahami aturan kantor, bahkan menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi.

5.3 Uji Instrument

Uji instrument dilakukan guna mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, dimana bisa diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Dalam hal ini, data yang diukur dapat dikatakan valid dan reliabel, jika telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner terhadap pernyataan yang ada.

5.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dan menghasilkan tiga output utama, yaitu untuk variabel Stres kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil tersebut, diperoleh nilai korelasi antara setiap item pernyataan dengan total skor masing-masing item. Nilai korelasi ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,005. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item tersebut dianggap

valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Dengan menggunakan uji dua sisi dan jumlah data ($n - 2$) yaitu $30 - 2 = 28$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil lengkap dari uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,481	0,361	Valid
2	0,680	0,361	Valid
3	0,800	0,361	Valid
4	0,706	0,361	Valid
5	0,828	0,361	Valid
6	0,729	0,361	Valid
7	0,678	0,361	Valid
8	0,703	0,361	Valid
9	0,695	0,361	Valid
10	0,753	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan table 5.9 diatas, diperoleh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel. hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid.

Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Pernyataan Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,670	0,361	Valid
2	0,673	0,361	Valid
3	0,601	0,361	Valid
4	0,422	0,361	Valid
5	0,760	0,361	Valid
6	0,532	0,361	Valid
7	0,601	0,361	Valid
8	0,508	0,361	Valid
9	0,541	0,361	Valid
10	0,602	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan table 5.10 diatas, diperoleh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel. hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid.

Tabel 5. 11 Hasil Uji Validitas Pernyataan Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,805	0,361	Valid
2	0,860	0,361	Valid
3	0,782	0,361	Valid
4	0,785	0,361	Valid
5	0,850	0,361	Valid
6	0,794	0,361	Valid
7	0,609	0,361	Valid
8	0,626	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan table 5.11 diatas, diperoleh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel. hal ini menunjukkan bahwa indikator dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner dapat dianggap reliabel atau andal. Suatu item dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas yang ditetapkan. Sebaliknya, jika nilainya lebih rendah dari batas tersebut, maka item tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan yang kurang memadai. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. 12 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,892	Reliabel
Stres Kerja (X1)	0,567	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,897	Reliabel

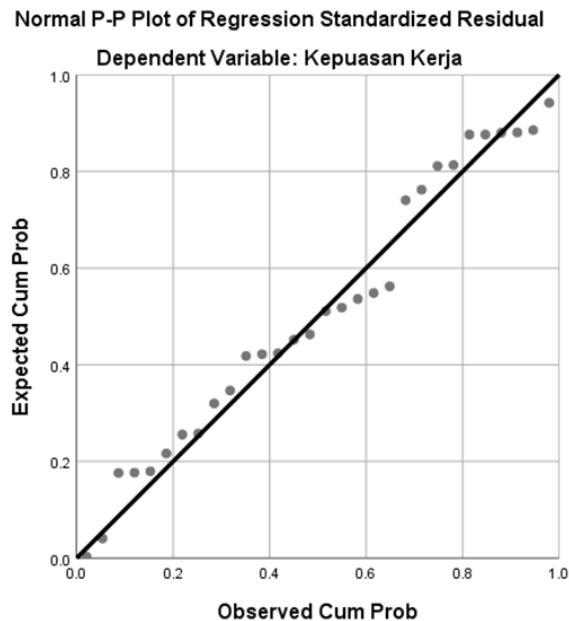
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja (Y), Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel.

5.4 uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali 2018). Model regresi yang baik yaitu apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data analisis grafik dan uji kolmogorof menggunakan SPSS menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber :Data yang diolah dari SPSS 25

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal dan tidak melebar terlalu jauh.Maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal,dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik non-parametik *Kolmogorov-smirnov* merupakan uji lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual (Ghazali 2018). Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* (K-S):

Tabel 5.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.50	33.07	36.63
	Std. Deviation	4.100	4.479	5.962
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.194	.124
	Positive	.070	.194	.119
	Negative	-.076	-.147	-.124
Test Statistic		.076	.194	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.005 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:Hasil Pengelolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov- Smirnov pada tabel 5.13 diatas diperoleh hasil output Asymp.SIG (2-tailed) sebesar 0,200 yang nilainya lebih besar dari 0,05 yang berarti normal.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), maka digunakan uji multiokolineatitas. Model regresi yang seharusnya tidak terjadi diantara variabel independen.untuk mengetahui multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan variance inflation (VIF).Hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel 5.14.

Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.993	1.007
	Stres Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

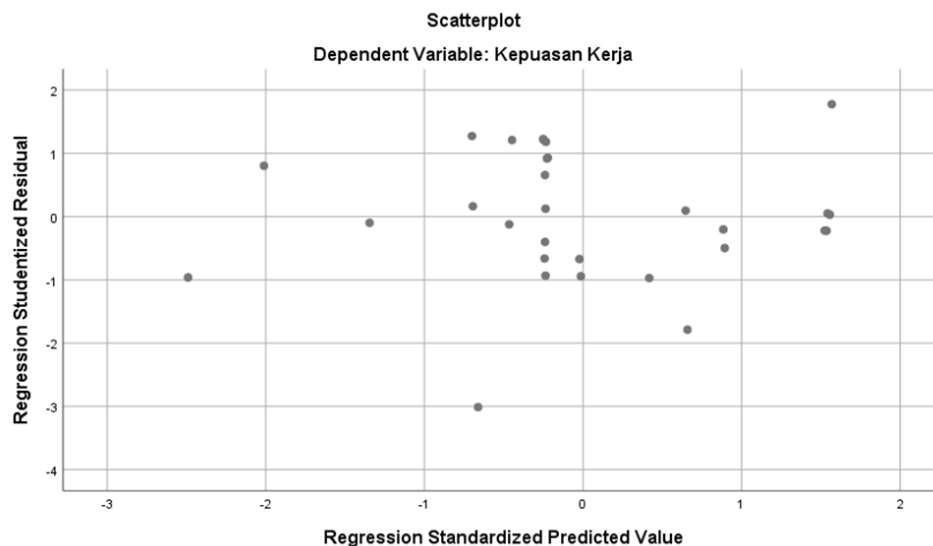
Sumber:Hasil Pengelolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 5.14 diatas,diperoleh hasil perhitungan nilai Tolerance yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing-masing variabel independen menunjukkan tidak lebih dari 10.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians residual pada model regresi berbeda antar pengamatan. Jika varians residual tidak konsisten atau berubah-ubah dari satu pengamatan ke pengamatan lain.maka model tersebut mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas

dilakukan menggunakan metode scatterplot dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala tersebut dan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan terjadi secara acak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model.

5.5 Uji Hipotesis

5.5.1 Uji linier Berganda

Pada penelitian ini, Kepuasan Kerja (Y) berperan sebagai variabel dependen, sedangkan Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) merupakan variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, dan hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.15 Hasil Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.710	8.240		.329	.745
	Disiplin Kerja	1.040	.160	.781	6.494	.000
	Stres Kerja	-.014	.175	-.010	-.079	.937

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.710 + 1.040 X_1 + 0,014 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (2,710) menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 2,710
2. Koefisien regresi Stres Kerja (-0,014) setiap peningkatan 1 satuan dalam Stres Kerja akan menurun kepuasan kerja sebesar -1,4% satuan.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (1.040) setiap peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 104% satuan. ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

5.5.2 Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (Stres Kerja dan Disiplin Kerja) yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) < 0,05. Berikut adalah hasil dari uji F tersebut.

Tabel 5.16 Hasil Uji secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.673	2	315.336	21.270	.000 ^b
	Residual	400.294	27	14.826		
	Total	1030.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel yang diolah menggunakan program statistik SPSS versi 25, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,270 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan disiplin kerja secara simultan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5.5.3 Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel 5.18 berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	2.710	8.240		.329
	Disiplin Kerja	1.040	.160	.781	6.494
	Stres Kerja	-.014	.175	-.010	-.079

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan:

1. Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel Stres Kerja adalah 0,937, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tingkat signifikansi 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai signifikansi (sig) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.583	3.850

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:Hasil Pengelolahan SPSS Oleh Penulis 2025

Berdasarkan table 5.19 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,583 atau 58,3% artinya variabel independen(stres kerja dan disiplin kerja)hanya dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 58,3%.sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.hal ini membuktikan dengan uji t dengan t hitung sebesar -.079 dengan nilai signifikan 0,937 lebih besar dari 0,05 ($0,937 > 0,05$)dan nilai koefisien mempunyai nilai sebesar 0,014.hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara persial tidak berpengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja ,dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.hal ini berarti bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai,dan faktor lain yang lebih berperan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.Dengan demikian, meskipun ada tekanan atau tuntutan pekerjaan,kepuasan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi lebih dipengaruhi oleh aspek – aspek positif lain dalam pekerjaan atau lingkungan kerja mereka,serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan stres.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans(2017) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh pegawai tersebut. Pada dasarnya sumber stres kerja merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Widia Ayu (2023), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Kumala Cemerlang Abadi”, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT, Kumala Cemerlang Abadi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ranmadhenty (2019) “Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak”. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu “Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja” (studi pada medical representatif di kota kudus), penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan.

5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini membuktikan dengan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 6.494 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dan nilai koefisien memiliki nilai positif sebesar 1.040. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja sangat berpengaruh dan berkorelasi positif. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu (Azhar 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV.X” Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.6.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan statistik F hitung sebesar 21,270 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis dengan uji F yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa Stres Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pegawai dan semakin baik pula mereka mengelola stres kerja, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika stres kerja tinggi dan disiplin kerja rendah, kepuasan kerja pegawai bisa menurun. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan hal serupa, yaitu bahwa stres kerja dan disiplin kerja memang memengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands- Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut Rusdi R (2019). menyimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.