

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Republik Indonesia

Dinda Sayyida Nafisa

Perbanas Institute

Jalan Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta 12940

Korespondensi penulis: [dindasayyidanafisa26@gmail.com](mailto:dindasayyidanafisa26@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of variables of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance in the General Secretariat of the Regional Representative Council (DPD) of the Republic of Indonesia, both per and simultaneously. Data collection was carried out by distributing questionnaires, the study was conducted on 50 respondents, a sample of all employees of the General Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPD) RI. Using the Likert scale, respondents' answers were processed by multiple regression analysis, t-test, f-test and test  $R^2$ . The results showed that some work disciplines had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction had a positive and insignificant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline, work motivation, job satisfaction have a significant effect on the performance of employees of the General Secretariat of the Regional Representative Council (DPD) of the Republic of Indonesia.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Republik Indonesia, baik per per maupun serentak. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, penelitian dilakukan pada 50 responden, sampel seluruh pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPD) RI. Dengan menggunakan skala Likert, jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji-t, uji-f dan uji  $R^2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Republik Indonesia.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, kemajuan dan perkembangan zaman semakin canggih. Mulai dari berbagai bidang seperti ekonomi, pendidikan, politik, hukum, kesehatan dan lain-lain yang sangat berdampak pada kehidupan manusia. Karyawan adalah sesuatu yang sangat berharga dan prinsipal dalam perusahaan. Tanpa karyawan, sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Seorang karyawan perlu menumbuhkan sikap disiplin kerja yang tinggi berdasarkan motivasi kerja yang kuat agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat sangat penting untuk menjaga produktivitas karyawan dan efisiensi kerja dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mengacu pada karyawan yang mematuhi aturan dan kebijakan dan mampu mengelola dan tugas secara efektif.

(Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja dan merupakan cerminan kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerja. Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dewan Perwakilan Daerah (DPD) sebelum tahun 2004 disebut sebagai Fraksi Utusan Daerah adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang anggotanya adalah perwakilan dari setiap provinsi di Indonesia yang dipilih melalui pemilihan umum dan merupakan majelis tinggi di legislatif. Dewan Perwakilan Daerah (DPD) dibentuk pada tanggal 1 Oktober 2004 oleh pemerintah Indonesia. DPD dapat melibatkan anggota DPD yang memiliki kepentingan di bidang usaha. Namun, perlu dicatat bahwa sebagai lembaga legislatif, tugas utama DPD adalah membuat dan mengesahkan undang-undang, serta melakukan fungsi pengawasan terhadap pemerintah. Meskipun demikian, anggota DPD juga memiliki kebebasan untuk terlibat dalam bisnis di luar tugas resmi mereka sebagai legislator. ketika karyawan yang memiliki hubungan bisnis atau kepentingan pribadi dengan anggota DPD menerima perlakuan khusus atau hak istimewa dalam hal promosi, penugasan, atau penilaian kinerja. Hal ini dapat mengurangi disiplin kerja dan menciptakan ketidakadilan di antara karyawan, karena mereka yang tidak memiliki hubungan seperti itu merasa tidak dihargai atau merasa diperlakukan tidak adil.

Jika karyawan di Sekretariat Jenderal DPD mengetahui atau percaya bahwa keterlibatan dalam bisnis tertentu dapat memberikan peluang untuk keuntungan atau pengaruh finansial yang lebih besar, motivasi kerja mereka mungkin terpengaruh. Hal ini dapat memicu persaingan internal yang tidak sehat dan menyebabkan menurunnya kerja tim atau kolaborasi. Penting untuk menjaga disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD dengan memastikan promosi dan penilaian kinerja didasarkan pada kualitas kerja, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antar karyawan.

Sadar akan penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Riani (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Riqko dan Halilintar (2022) menyampaikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Andayani (2020) menyampaikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian sebelumnya dalam Harahap (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebuah hasil yang telah diraih oleh seseorang dalam melakukan semua tugas yang telah diberikan kepadanya. Kualitas kinerja pegawai dapat dikatakan baik bila memiliki kinerja yang cukup tinggi hingga ia dapat menghasilkan sebuah pekerjaan yang baik pula. Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang mengacu dan juga diukur selama waktu yang telah ditentukan (Septiadi et al., 2020). Menurut Priansa (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Disiplin kerja**

Menurut Singodimejo (2019) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan disiplin kerja kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di sebuah organisasi maupun perkumpulan bahkan sebuah perusahaan pun disiplin kerja ini sangat di perlukan, hal ini berpengaruh untuk memotivasi para pegawai ataupun karyawan untuk kedisiplinan diri dalam melakukan sebuah pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, disiplin kerja ini tentu saja berguna pasalnya untuk mengajarkan para pegawai untuk menaati semua aturan, prosedur serta kebijakan-kebijakan organisasi hal ini guna untuk bekerja lebih baik lagi. Adanya disiplin dalam kerja ini berpengaruh cukup positif pada hasil kinerja para pegawai (Safitri et al., 2021).

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Safitri et al., 2021). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics (Taufik et al., 2022). Disiplin kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Azhari & Supriyatin, 2020). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cahya et al., 2021). Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Manado (Bisnis et al., 2018). Berdasarkan penelitian di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **Motivasi Kerja**

Motivasi ialah suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang guna memberikan sumber daya dan juga memelihara tingkah laku. Motivasi juga merupakan sebuah proses psikologis yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada sebuah pencapaian tujuan atau biasa disebut dengan *gold directed behavior* (Winarno & Sunaryo, 2020). Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Yoda Indonesia (Hidayat, 2021). Sedangkan menurut Penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka (Susanto, 2019). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (Nurhandayani, 2022). Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT KWS (Suryawan & Salsabilla, 2022). ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus Pada PT CS2 Pola Sehat Palembang) (Hustia, 2020). Berdasarkan penelitian di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerja. Kepuasan kerja ini merupakan sebuah perasaan dan juga penilaian

seseorang atas pekerjaannya, biasanya mengenai kondisi kerjanya, harapan, kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja ini juga sebuah keadaan emosional yang menyenangkan bahkan tidak menyenangkan, dimana para pegawai maupun karyawan memandang pekerjaan mereka dan juga beberapa indikator dari kepuasan kerja. Pada indikator kepuasan kerja ini ada beberapa hasil, seperti : (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja  
**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

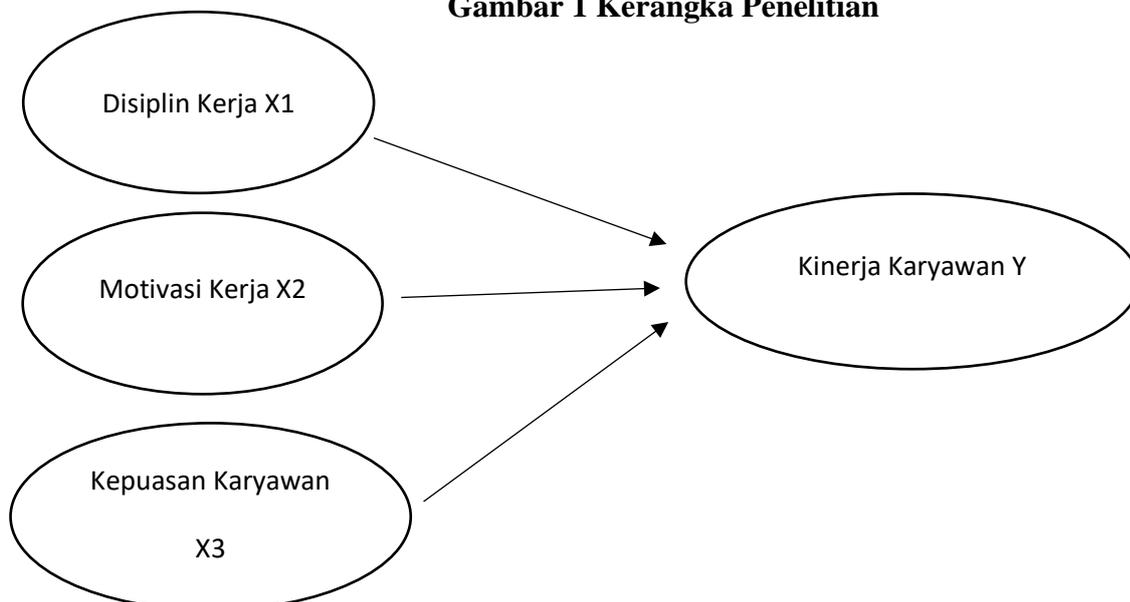
Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Harahap & Tirtayasa, 2020). kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Iwan Kurnia Wijaya, 2018). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar (Rosmaini & Tanjung, 2019). Berdasarkan penelitian di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Kerangka Penelitian**

Berdasarkan fenomena gap dan research gap yang terjadi, serta banyaknya teori dan yang sudah ada sebelumnya dan cukup beragam juga tidak konsisten, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI.

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yaitu melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan unit analisis individu yaitu Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang bersumber dari kuesioner dan telah diisi oleh 31 orang responden. Metode penarikan data menggunakan non probability dengan purposive sampling, serta diolah menggunakan metode SPSS versi 25. Pengujian validitas dan reliabilitas dengan membandingkan nilai korelasi item total terkorrelasi setiap item total terkorreksi setiap item dengan pernyataan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka data dinyatakan valid. Hubungan yang signifikan terjadi jika nilai signifikansi (P Value)  $< 0,01$ . Pengujian ini menggunakan sampel uji coba sebanyak 50 responden, sehingga diperoleh nilai  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,273 dan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 100% terdapat 1% sebesar 0,01. Diketahui bahwa hasil uji validitas seluruh item pernyataan pada kompensasi, disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r \text{ tabel}$  yang ditetapkan sebesar 0,273 dan signifikan (2-tailed) lebih kecil dari 0,01.

Uji reliabilitas berperan dalam mengukur sejauh mana pengukuran tersebut tetap konsisten. Diketahui bahwa nilai variabel yang diperoleh lebih signifikan dari nilai Cronbach's Alpha yang ditetapkan sebesar 0,60 disebut reliabel. Hasil Cronbach's Alpha adalah masing-masing variabel: Disiplin Kerja 0,803, Motivasi Kerja 0,813, Kepuasan Kerja 0,800, dan Kinerja Pegawai 0,818, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel sudah reliabel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI merupakan lembaga perwakilan penyalur keanekaragaman aspirasi daerah. Dewan Perwakilan Daerah (DPD) sebelum tahun 2004 disebut sebagai Fraksi Utusan Daerah adalah sebuah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang anggotanya merupakan perwakilan setiap provinsi di Indonesia yang dipilih melalui pemilihan umum serta merupakan majelis tinggi dalam lembaga legislatif. Dewan Perwakilan Daerah (DPD) didirikan pada tanggal 1 Oktober 2004 yang didirikan oleh pemerintah Indonesia. DPD dapat melibatkan anggota DPD yang memiliki kepentingan dengan sektor bisnis. Namun, perlu dicatat bahwa sebagai lembaga legislatif, tugas utama DPD adalah membuat dan mengesahkan undang-undang, serta melakukan fungsi pengawasan terhadap pemerintah. Meskipun demikian, anggota DPD juga memiliki kebebasan untuk terlibat dalam bisnis di luar tugas-tugas resmi mereka sebagai legislator. ketika pegawai yang memiliki hubungan bisnis atau kepentingan pribadi dengan

anggota DPD menerima perlakuan khusus atau keistimewaan dalam hal promosi, penugasan, atau penilaian kinerja. Hal ini dapat menurunkan disiplin kerja dan menciptakan ketidakadilan di antara pegawai, karena mereka yang tidak memiliki keterkaitan tersebut merasa tidak dihargai atau merasa adanya perlakuan yang tidak adil.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid, maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik Ordinary Least Square (OLS) yaitu diantaranya:

#### 1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* dari masing-masing variabel terikat. Jika tidak terjadi korelasi yang tidak biasa disebut non multikolinearitas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

$$1 - R^2$$

Melihat Nilai Tolerance: Jika nilai tolerance lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Melihat Nilai VIF: Jika melihat nilai VIF lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,789	1,572		3,047	,004		
	Disiplin Kerja	,379	,095	,422	4,006	<,001	,587	1,704
	Motivasi Kerja	,312	,100	,434	3,136	,003	,339	2,951
	Kepuasan kerja	0,79	,127	0,89	,625	,535	,324	3,090

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Dapat dilihat pada tabel olah data bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,587 lebih besar dari  $> 0,10$ , variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance 0,339 artinya lebih besar dari  $> 0,10$ , kepuasan kerja memiliki nilai tolerance 0,324 lebih besar dari  $> 0,10$ . Maka semua variabel ini tidak terjadi multikolinearitas

Kita lihat pada tabel olah data bahwa nilai VIF pada variabel disiplin kerja 1,704 artinya lebih kecil dari  $< 10,00$ , variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF 2,951 yakni lebih kecil dari  $< 10,00$ , dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF 3,090 lebih kecil dari  $< 10,00$ . Maka

dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan pada variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian linearitas pada penelitian ini dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05

Apabila nilai deviation from linearity  $> 0,05$  berarti terjadi hubungan linear

Apabila nilai deviation from linearity  $< 0,05$  berarti tidak terjadi hubungan linear.

**ANOVA Table**

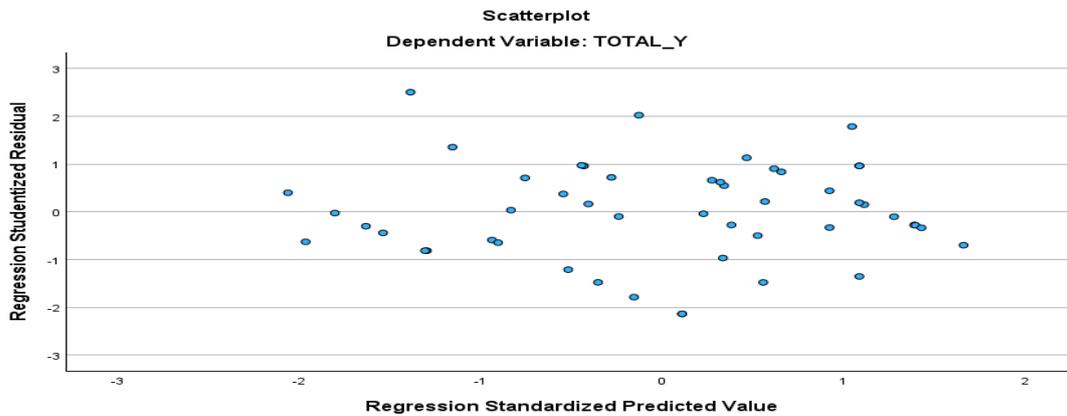
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	168,083	11	15,280	5,428	<,001
		Linearity	148,418	1	148,418	53,248	<,001
		Deviation from Linearity	19,665	10	1,967	,706	,713
	Within Groups		105,917	38	2,787		
	Total		274,000	49			

Source: Data diproses, 2023

Dari data tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa nilai signifikansi pada deviation from linearity adalah 0,713 artinya lebih besar dari  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada tabel nilai F 0,706 ini lebih besar dari nilai r tabel 0,273 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



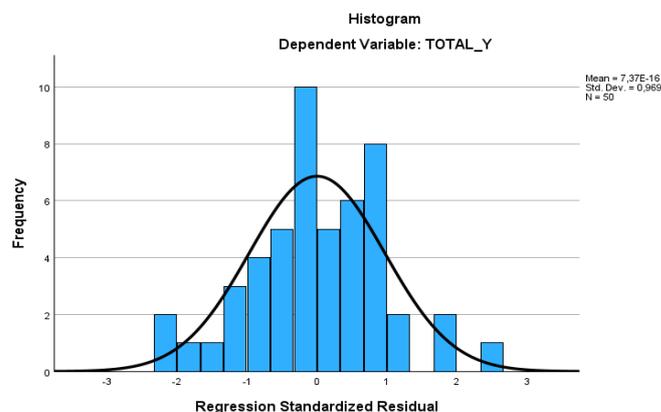
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa grafik scatterplot tidak terdapat adanya titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji ini (scatterplot) rentan kesalahan dalam penarikan kesimpulannya. Hal ini dikarenakan penentuan ada tidaknya pola/alur atas titik-titik yang ada di gambar sangat bersifat subjektif. Bisa saja sebagian orang mengatakan tidak ada pola, tapi sebagian lainnya mengatakan ini ada polanya. Tidak ada ukuran yang pasti kapan suatu scatterplot membentuk pola atau tidak. Keputusan hanya mengandalkan pengamatan/penglihatan peneliti.

### Uji Normalitas

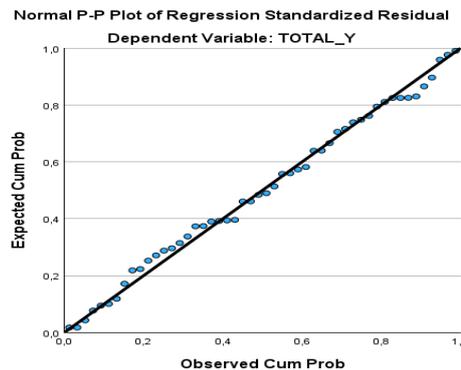
Uji normalitas dikatakan normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari  $> 0,05$  Jika tingkat sinifikansi lebih kecil dari  $< 0,05$  maka tidak normal. Uji normalitas dapat digunakan dnegan histogram, plot kolmogrov

- 1) **Histogram**, bisa dikatakan normal apabila dia membentuk gunung maka bisa dikatakan normal



Berdasarkan tampilan outpun chart di atas kita dapat melihat grafik histogram di mana memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2) **P-plots**, bisa dikatakan normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal



Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier dengan pendekatan OLS. Kelemahan dari uji normalitas dengan Normal P-P Plot terletak pada kriteria dekat/jauhnya sebaran titik-titik. Tidak ada batasan yang jelas mengenai dekat atau jauhnya sebaran titik-titik tersebut sehingga sangat dimungkinkan terjadi kesalahan penarikan kesimpulan. Misalnya teramati bahwa sebaran titik-titik terlihat relatif dekat (artinya terdistribusi normal), tapi ternyata tidak cukup dikatakan dekat (tidak terdistribusi normal). Kondisi ini akhirnya bergantung kepada subjektivitas pengamat (orang yang melihat).

3) **Kolmogoro**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,29287066
	Most Extreme Differences	Absolute	,062
		Positive	,062
		Negative	-,051
Test Statistic			,062
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		,906
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,898
		Upper Bound	,913

Sumber: Data yang diolah

Diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari  $> 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah (Supranto, 2001):

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,789	1,572		3,047	,004		
	Disiplin Kerja	,379	,095	,422	4,006	<,001	,587	1,704
	Motivasi Kerja	,312	,100	,434	3,136	,003	,339	2,951
	Kepuasan kerja	0,79	,127	0,89	,625	,535	,324	3,090

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

$$Y = 0,422 X_1 + 0,434 X_2 + 0,089 X_3 + e$$

Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25, nilai dari disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,422, nilai motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,434. Dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,089 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin meningkat maka keputusan kinerja pegawai akan semakin tinggi

### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai RSquare atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square

digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penulis lebih senang menggunakan R-Square daripada Adjusted R-Square, walaupun variabel bebas lebih dari satu.

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	<b>,837</b>	<b>,701</b>	<b>,682</b>	<b>1,33436</b>

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,701 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 70,1%. Artinya, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 70,1 sedangkan sisanya 29,9% (100% - 70,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji t**

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi.

Seperti uji F yang dimudahkan dengan aplikasi SPSS, maka uji t juga dapat dengan mudah ditarik kesimpulannya. Apabila nilai prob. t hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (dari t hitung tersebut) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai prob. t hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,789	1,572		3,047	,004		
	Disiplin Kerja	,379	,095	,422	4,006	<,001	,587	1,704
	Motivasi Kerja	,312	,100	,434	3,136	,003	,339	2,951
	Kepuasan kerja	0,79	,127	0,89	,625	,535	,324	3,090

## a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Nilai prob. t hitung dari variabel bebas disiplin kerja sebesar <0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada alpha 5%. Sama halnya dengan pengaruh variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai, karena nilai prob. t hitung 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5%. Berbeda dengan variabel bebas kepuasan kerja sebesar 0,535 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada alpha 5%.

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,096	3	64,032	35,962	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	81,904	46	1,781		
	Total	274,000	49			

## a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova. Penggunaan software SPSS memudahkan penarikan kesimpulan dalam uji ini. Apabila nilai

prob. F hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVAa di atas. Nilai prob. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.) Nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0,014 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI. secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI dan secara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI.

Berdasarkan penelitian di atas bahwa variabel kepuasan kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) RI harus dapat ditingkatkan lagi dengan memberikan tawaran pelatihan dan pengembangan berkelanjutan kepada staf untuk meningkatkan keterampilan ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi staf dan juga memberikan rasa dihargai dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn. 7(1).
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, A., Wisnantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Winarno, & Sunaryo, H. (2020). *Prodi Manajemen Surabaya*. 218–230.