



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

Komang Geby Susri Andari¹, Rahutama Atidira²

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi : geby@student.undiksha.ac.id, rahutama.atidira@undiksha.ac.id

Article received: 05 Mei 2026, Review process: 12 Mei 2026

Article Accepted : 29 Mei 2026, Article published: 26 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on job satisfaction, both partially and simultaneously. The population used in this study were all ASN employees of the Seririt District Office, Buleleng Regency. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The method used in this study was quantitative causal with data collection techniques by distributing questionnaires to 35 respondents. The data in this study were processed with the help of the IBM SPSS 26 for Windows program. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of the study showed that: (1) There is a positive and significant influence between the work environment and job satisfaction. (2) There is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction. (3) There is a positive and significant influence simultaneously between the work environment and work discipline on job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, work discipline, work environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Data dalam penelitian ini diolah dengan bantuan program IBM SPSS 26 for Windows. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan perkembangan pelayanan publik, instansi pemerintahan dituntut untuk mampu merancang strategi guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan

adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan menggerakkan sumber daya lainnya agar dapat berjalan secara efektif (Robbins dan Judge, 2017). Menurut Handoko (2016), manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sehingga organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu mengelola pegawai aparatur sipil negara (ASN) secara efektif agar mampu mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Umumnya pegawai akan berupaya memberikan kinerja terbaik untuk memperoleh kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan bagaimana pegawai menilai pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja menjadi salah satu tolok ukur dalam menilai perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan instansinya, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi serta semangat kerja yang baik. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas akan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan kerja dan mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik. Selain fasilitas dan sarana prasarana, hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aruan dan Fakhri (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintahan serta diperkuat hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh (Ariani & Atidira, 2025). Penelitian tersebut menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Seririt secara umum tergolong relatif memadai, ditunjukkan oleh pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai serta ruang kerja yang relatif bersih dan tertata, dengan dukungan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas. Namun, pada

beberapa unit kerja masih ditemukan keterbatasan ruang, sirkulasi udara yang kurang optimal, serta belum meratanya fasilitas pendingin ruangan, yang berimplikasi terhadap kenyamanan kerja pegawai.

Selanjutnya, terkait lingkungan kerja nonfisik, bahwa beberapa pegawai ASN di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng juga menilai suasana kerja antarpegawai relatif baik. Komunikasi antarpegawai dan dengan atasan di Kantor Camat Seririt berlangsung cukup terbuka dan fleksibel, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung koordinasi. Hubungan kerja secara umum terjalin harmonis dan saling menghargai, meskipun sesekali terjadi perbedaan pendapat yang tidak mengganggu profesionalitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, tergolong relatif memadai, namun masih memerlukan perbaikan pada beberapa aspek guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Penerapan disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan komitmen pegawai, dan berdampak positif pada kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja yang rendah berpotensi menghambat pelayanan publik dan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Wismar'ain (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor kunci dalam lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berkesinambungan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan komitmen pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya secara profesional. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih optimal dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

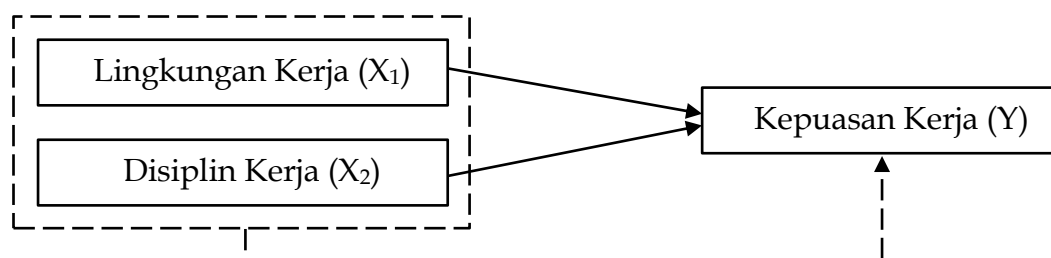
Permasalahan yang dihadapi pegawai tidak berkaitan dengan niat untuk keluar dari instansi, melainkan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang belum optimal akibat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Meskipun secara umum kondisi lingkungan kerja fisik sudah relatif memadai dan pegawai memahami pentingnya kedisiplinan, masih ditemukan kesenjangan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan, seperti rendahnya antusiasme kerja, tertundanya penyelesaian tugas, dan ketidakkonsistenan waktu kedisiplinan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Sari dan Susilo (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta diperkuat oleh Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja,

serta terbatasnya penelitian pada instansi pemerintah tingkat kecamatan, penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang penting. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, sementara konteks birokrasi pemerintahan memiliki karakteristik dan budaya kerja yang berbeda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng” sebagai dasar pertimbangan pengelolaan sumber daya manusia aparatur di tingkat kecamatan.

METODE

Kerangka konseptual menjelaskan bagaimana variabel-variabel penelitian berhubungan satu sama lain. Kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada gambar berikut. Berdasarkan dengan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kerangka penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara. Adapun hipotesis yang ditunjukkan dalam penelitian ini yaitu.

H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah pegawai yang berada atau bekerja di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Prosedur penyusunan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan yang disusun terkait dengan indikator lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert. Terdapat lima kriteria pilihan jawaban dalam mengukur persepsi responden, diantaranya dimulai dari yang tertinggi yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Kuesioner dalam suatu penelitian diharuskan melalui pengujian instrumen terlebih dahulu agar dapat memperoleh keakuratan dan konsistensi data. Sehingga instrumen tersebut akan melalui tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Item instrumen dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$ dan dikatakan reliabel (andal) apabila memiliki $Cronbach\ Alpha > 0,60$. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya melakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Apabila sudah lolos uji asumsi klasik, maka dapat melanjutkan ke analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (parsial dan simultan). Semua proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dengan bantuan program IBM SPSS 26 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian pada instrument yang digunakan untuk mengukur kelayakan butir – butir dalam setiap pernyataan suatu kuesioner. Item instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) $> r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dan nilai $p_{value} < \alpha 0.05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	N = 30, Sig. 5% (r_{tabel})	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,786	0,000	Valid
	2	0,799	0,000	Valid
	3	0,699	0,000	Valid
	4	0,679	0,000	Valid
	5	0,794	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X_1)	1	0,816	0,000	Valid
	2	0,801	0,000	Valid
	3	0,803	0,000	Valid
	4	0,665	0,000	Valid
	5	0,517	0,003	Valid
	6	0,585	0,001	Valid
Disiplin Kerja	1	0,911	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	N = 30, Sig. 5% (r_{tabel})	Keputusan
(X ₂)	2	0,882	0,000	Valid
	3	0,755	0,000	Valid
	4	0,627	0,000	Valid

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi nilai r_{tabel} melalui total responden sebanyak 30 orang karyawan dan $\alpha = 5\%$ yaitu 0,05. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karenanya, semua butir pernyataan dalam kuesioner terkait dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja diasumsikan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	0,805	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,789	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan sudah menghasilkan hasil yang konsisten dan bebas dari kesalahan walaupun diuji berulang kali. Menurut Ghazali (2016), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum data diolah ke analisis regresi linear berganda, diperlukan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, karena syarat untuk analisis regresi linear berganda adalah bebas dari asumsi - asumsi klasik. Uji ini digunakan untuk memberikan prediksi terhadap variabel yang dijadikan penelitian. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas diperlukan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yakni jika nilai signifikansi > dari " α " = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi < dari " α " = 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Duli, 2019:115). Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besar nilai *Test Statistic Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,105 dan memiliki signifikansi sebesar 0,200. Angka signifikansi tersebut > 0,05, sehingga hal ini menyatakan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90662411
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.067
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

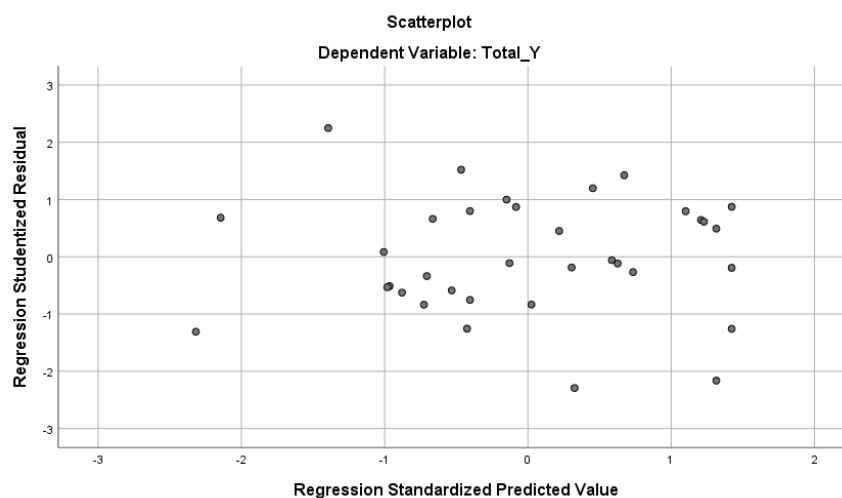
Tahap selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menilai tersedia atau tidak tersedianya multikolinearitas didalam model regresi yaitu memiliki angka tolerance diatas ($>$) 0,1 dan VIF di bawah ($<$) 10. Berdasarkan Tabel 4, kedua variabel independen yakni lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF 1.275 yang menandakan $<$ 10 dan nilai *tolerance* 0.784 yang menandakan $>$ 0,1. Hal tersebut mendefinisikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,784	1,275
Disiplin Kerja (X_2)	0,784	1,275

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Grafik *Scatterplot* menampilkan hasil uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa titik data menunjukkan dispersi acak baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Dalam hal ini, maka analisis dengan menggunakan grafik plot dinilai memiliki kelemahan yang cukup signifikan, hal tersebut dikarenakan jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting, dengan begitu perlu dilakukannya uji statistik yang dapat digunakan ialah Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.763	1.120		1.573	.125
Total_X1	-.019	.043	-.088	-.444	.660
Total_X2	.015	.068	.043	.217	.830

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan Tabel 5, masing-masing variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel *dependen* nilai *Absolute Residual (AbsRes)*. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai sig, sebesar 0,660 dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai sig, sebesar 0,830. Maka, semua variabel *independen* memiliki probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% (probabilitas signifikansi > 0,05), sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas, diketahui bahwa data menunjukkan distribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak ada Heteroskedastisitas. Akibatnya, data dianggap cocok untuk pengujian hipotesis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4,319	1,940		2,226	0,033
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,288	0,075	0,442	3,827	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,521	0,118	0,510	4,410	0,000

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 5, persamaan regresi linear berganda dapat diketahui berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients Beta*. Sehingga, rumusan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,319 + 0,288X_1 + 0,521 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, konstanta (α) sebesar 4,319 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol atau konstan, maka kepuasan kerja (Y) pada pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng akan bernilai 4,319 satuan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_1) sebesar 0,288 menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif artinya setiap kenaikan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng sebesar 0,288. Sedangkan koefisien Disiplin Kerja ($\beta_2 = 0,521$) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,521. Sehingga, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) bertujuan untuk melihat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4,319	1,940		2,226	0,033
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,288	0,075	0,442	3,827	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,521	0,118	0,510	4,410	0,000

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

- 1) Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,827 dan t_{tabel} sebesar 2,034 ($df = 32$) dengan tingkat signifikansi 0,001; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,827 > 2,034$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja "**terbukti**".
- 2) Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,410 dan t_{tabel} sebesar 2,034 ($df = 32$) dengan tingkat signifikansi 0,000; karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,410 > 2,034$), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja "**terbukti**".

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel - variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	245,088	2	122,544	31,727	0,000 ^b
Residual	123,597	32	3,862		
Total	368,686	34			

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan dalam tabel 7, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 31,727 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$ pada taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 3,29. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,727 > 3,29$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil daripada 0,05 ($sig < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai metrik untuk menghitung sejauh mana kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,815 ^a	0,665	0,644	1,96530

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 26 for Windows), 2026

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada nilai *R square* didapatkan sebesar 0,665 hal tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan 66,5% variasi variabel kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Sisanya sebesar 33,5% ($100\% - 66,5\%$) sebagai faktor yang tersisa tunduk pada pengaruh dari variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi linier.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan individu, dimana lingkungan kerja yang kondusif dan aman merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Aruan dan Fakhri (2015) serta Pawirosumarto et al. (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tercermin dari kondisi kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan. Kondisi tersebut tidak hanya memberikan kenyamanan secara fisik, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tabulasi data, indikator dengan persentase tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah tingkat kebisingan sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai lingkungan kerja yang ada sudah cukup mendukung aktivitas kerja. Oleh karena itu, instansi perlu terus melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan terhadap lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, dimana disiplin kerja berkaitan dengan kebutuhan akan keteraturan dan rasa aman dalam bekerja yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang stabil. Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga disampaikan oleh Rivai (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja dan secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja.

Pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN. Temuan pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan

kepuasan kerja, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pegawai akan bekerja lebih teratur, efektif, dan profesional, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri serta kepuasan dalam bekerja. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan hasil tabulasi data pada lampiran menunjukkan bahwa indikator yang memiliki persentase terbesar pada variabel disiplin kerja adalah indikator tingkat kehadiran sebesar 81%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kehadiran yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng, instansi perlu terus mengoptimalkan penerapan disiplin kerja di lingkungan organisasi melalui penerapan aturan yang konsisten serta pengawasan yang efektif. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai, karena mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil temuan ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya kebutuhan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan rasa nyaman, sedangkan disiplin kerja mencerminkan keteraturan dan stabilitas dalam bekerja yang mendukung terciptanya kenyamanan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan seperti disiplin kerja.

Pada Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng, lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman serta didukung fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas juga telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh pula gambaran karakteristik responden yang meliputi usia, golongan, dan tingkat pendidikan.

Mayoritas pegawai ASN Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng berada pada rentang usia 41–50 tahun. Pegawai pada rentang usia tersebut umumnya memiliki pengalaman kerja yang matang serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Pegawai pada rentang usia ini juga cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi serta mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Selain itu, pegawai dengan golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki pengalaman dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja. Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar 57,1%, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan berpikir yang baik dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil tabulasi data, indikator dengan persentase tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah indikator atasan sebesar 80,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan serta gaya kepemimpinan atasan telah dirasakan baik oleh pegawai, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, teratur, dan produktif. Selain itu, perhatian instansi terhadap lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja yang optimal mencerminkan kepedulian terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai, sehingga mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan tersebut, maka dapat diajukan beberapa saran. Pihak Kantor Camat Seririt Kabupaten Buleleng disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan aturan yang tegas, pengawasan yang efektif, serta pemberian contoh yang baik dari pimpinan, sehingga dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha atas fasilitas dan dukungan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada orang tua dan keluarga atas doa serta dukungan yang tiada henti, serta kepada kedua dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama proses penyusunan penelitian ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, baik bagi perkembangan industri maupun pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan bantuan dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariani, N. P. E., & Atidira, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 175–184.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture on job satisfaction*. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Pratama, A. R., & Wismar'ain, D. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 55–63.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.

- Sari, R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 123–130.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.