

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN ENREKANG

**Nur Sakinah Aryuni**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Zainal Ruma**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Resky Amalia Hamka**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

**Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Raya Pendidikan Kota Makassar

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

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and work environment on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Enrekang Regency. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of the Population and Civil Registration Office of Enrekang Regency, totaling 68 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research samples. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis using SPSS software. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The work environment also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Enrekang Regency. An orderly, comfortable, and supportive work environment accompanied by harmonious working relationships can enhance employee motivation, loyalty, and satisfaction in carrying out public service duties.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Kondisi kerja yang tertib, nyaman, aman, serta

didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa puas pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Dalam pelayanan publik, kualitas SDM menjadi faktor utama yang menentukan kualitas layanan kepada masyarakat. Kementerian PANRB (2020) menegaskan bahwa aparatur yang kompeten dan memiliki mental kerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan pelayanan publik yang optimal. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, disiplin, dan perilaku kerja pegawai (Haedar Af dkk., 2025:155), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Hamka dkk., 2023:1385; Adha et al., 2019:61).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan mematuhi peraturan organisasi (Hasibuan, 2019:193) serta sarana meningkatkan kepatuhan pegawai (Norawati et al., 2022:87). Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik juga memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017:28; Hartono, 2016:45).

Berdasarkan data absensi dan keterlambatan pegawai Disdukcapil Kabupaten Enrekang, masih terjadi fluktuasi tingkat kehadiran dan keterlambatan yang menunjukkan pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kenyamanan kerja, hubungan sosial, fasilitas, dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Almakkah et al., 2025:12; Mamesah et al., 2025:13). Namun, penelitian pada Disdukcapil Kabupaten Enrekang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Enrekang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

Tujuan MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Menurut Samsuni (2023), sumber daya manusia adalah individu yang siap, mampu, dan bersedia berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan Hamali (2019) menyatakan MSDM sebagai pendekatan strategis dalam mengelola kompetensi, motivasi, dan pengembangan tenaga kerja. Auliani (2022) menekankan bahwa MSDM merupakan bidang strategis yang mengelola perilaku dan kemampuan manusia agar organisasi dapat berkembang dan menghadapi tantangan. Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan MSDM sebagai kebijakan dan praktik yang mencakup rekrutmen, penempatan jabatan, dan pengembangan tenaga kerja. Menurut Yuliani (2023), MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas SDM seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, kesadaran, dan komitmen pegawai terhadap aturan dan tugas. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019 : 193). Kesadaran berarti sikap sukarela dalam menaati aturan, sedangkan kesediaan menunjukkan kepatuhan terhadap perintah dan tanggung jawab pekerjaan.

Disiplin kerja juga merupakan alat manajer untuk mengarahkan pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Rivai & Sagala, 2016 : 825). Selain itu, disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan untuk memperbaiki sikap dan perilaku agar pegawai bekerja lebih produktif (Siagian, 2019 : 305). Disiplin kerja juga dipahami sebagai sikap hormat terhadap peraturan perusahaan yang membuat karyawan secara sukarela menyesuaikan diri terhadap aturan dan nilai organisasi (Sutrisno, 2019 : 89).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh, sadar, dan bertanggung jawab terhadap aturan dan tugas, yang berfungsi membentuk budaya kerja yang tertib, produktif, dan berintegritas dalam organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan sosial, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman, nyaman, serta mendukung pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2017 :28).

Lingkungan kerja juga mencerminkan bagaimana suasana organisasi dibangun melalui interaksi antarindividu, kepemimpinan, dan sistem yang diterapkan. Lingkungan yang positif akan menumbuhkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja (Alex S. Nitisemito, 2018 : 183). Kenyamanan lingkungan kerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk berkontribusi secara optimal (Sedarmayanti, 2018 : 46).

Selain aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup iklim sosial yang mendukung kerja sama dan keterbukaan antarpegawai. Ketika komunikasi berjalan efektif dan rasa saling menghargai terjalin, pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan organisasi (Sutrisno, 2019: 118).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengelolaan lingkungan kerja menjadi salah satu kunci untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai ruang psikologis yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Rivai & Sagala, 2016 : 422). Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang secara keseluruhan berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019 : 75). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan (Afandi, 2018 : 89). Kepuasan kerja merupakan

sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya soal perasaan sesaat, tetapi juga terlihat pada perilaku dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019 : 203). Sedangkan Mangkunegara memaparkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional dan sikap terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor- faktor internal seperti kemampuan, nilai, harapan, serta dan faktor pekerjaan seperti upah, kondisi kerja, rekan kerja, peluang karier (Mangkunegara, 2017 :120).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa senang, nyaman, dan menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek perasaan terhadap pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti situasi kerja, hubungan antarpegawai, imbalan yang diterima, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai gabungan antara sikap positif dan respons emosional terhadap pekerjaan yang mampu mendorong meningkatnya kedisiplinan, moral kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antara variabel yang dapat dinyatakan dalam angka serta dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan ini memberikan hasil yang objektif dan terukur berdasarkan data empiris dari lapangan (Sugiyono, 2023:7). Jenis penelitian asosiatif digunakan karena bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dikaji adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian asosiatif memungkinkan peneliti mengidentifikasi seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel tersebut secara simultan maupun parsial (Arikunto, 2019:21). Pendekatan kuantitatif juga relevan karena seluruh data diperoleh melalui instrumen berupa kuesioner yang terstruktur dan terukur (Umar, 2018:45). Data tersebut kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil analisis diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Populasi penelitian adalah seluruh subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian untuk digeneralisasikan hasilnya (Sugiyono, 2019:80). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 68 orang. Sampel menurut Amin & Abunawas (2023) merupakan bagian dari populasi, dan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Amin & Abunawas, 2023), sehingga jumlah sampel juga 68 pegawai yang terdiri dari PNS dan Non-PNS. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk melihat pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada pegawai Disdukcapil Kabupaten Enrekang, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, data kehadiran, dan peraturan kedisiplinan.

Teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2023:224) dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk melihat kondisi langsung terkait disiplin dan lingkungan kerja pegawai. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi, kehadiran, dan laporan instansi. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden dengan skala Likert (SS, S, CS, TS, STS) dengan skor 5–1. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur variabel penelitian, dengan kriteria valid jika nilai korelasi  $> 0,30$  (Sugiyono, 2015:178–179; Sugiyono, 2019:183). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden, dengan Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  atau  $\geq 0,60$  dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018:47; Kuncoro, 2021:121).

Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Sugiyono, 2019:147). Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:262), dengan model  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ , di mana  $Y$  adalah kepuasan kerja,  $X_1$  disiplin kerja,  $X_2$  lingkungan kerja,  $a$  konstanta,  $\beta$  koefisien regresi, dan  $e$  error term. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas untuk melihat distribusi residual (Ghozali & Ratmono, 2017:145; Sujarweni, 2015:156), uji multikolinearitas berdasarkan VIF dan Tolerance (Ghozali & Ratmono, 2017:71), serta uji heteroskedastisitas berdasarkan signifikansi (Ghozali & Ratmono, 2017:85–87). Uji

hipotesis meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat kemampuan model menjelaskan variabel dependen (Ghozali & Ratmono, 2017:95), uji t untuk pengaruh parsial (Sugiyono, 2019:258), dan uji F untuk pengaruh simultan (Sugiyono, 2019:259), dengan keputusan berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang meliputi Uji T (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R Square) untuk membuktikan pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau Sig.  $<$  0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika t hitung  $<$  t tabel atau Sig.  $>$  0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	4,972	2,181	-	2,280	0,026
Disiplin Kerja a (X1)	0,522	0,052	0,587	10,130	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,460	0,043	0,620	10,703	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,522 dengan nilai t hitung sebesar 10,130 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (10,130) lebih besar dari t tabel (1,997) dan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari

0,05, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) menghasilkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,460 dengan nilai t hitung sebesar 10,703 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (10,703) lebih besar dari t tabel (1,997) dan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. Nilai koefisien positif sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

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

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau Sig.  $<$  0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung  $<$  F tabel atau Sig.  $>$  0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan. Uji ini penting karena menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel secara keseluruhan. Selain itu, uji F juga membantu memastikan apakah kombinasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian sudah tepat dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji F menjadi dasar untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan kesimpulan yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik dalam analisis data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

<b>ANOVAa</b>					
<b>Model</b>	<b>Sum of Square</b>	<b>df</b>	<b>Mean Squares</b>	<b>F hitung</b>	<b>Sig.</b>
Regression	457,759	2	228,879	117,151	0,000b
Residual	126,991	65	1,954	-	-
Total	584,750	67	-	-	-

*a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja*

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 117,151 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (117,151) lebih besar dari F tabel (3,14) dan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. Hal ini juga diperkuat dengan nilai Mean Square Regression sebesar 228,879 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai Mean Square Residual sebesar 1,954, yang menunjukkan bahwa variasi yang mampu dijelaskan oleh model regresi jauh lebih besar dibandingkan variasi yang tidak dapat dijelaskan.

#### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin kecil. Selain itu, nilai R Square juga menunjukkan tingkat ketepatan model dalam memprediksi hubungan antar variabel yang diteliti. Namun, nilai ini tidak dapat digunakan secara tunggal untuk menilai kualitas model karena cenderung meningkat seiring penambahan variabel independen, meskipun variabel tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, dalam penelitian regresi sering digunakan Adjusted R Square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel agar hasilnya lebih akurat dan tidak bias dalam menggambarkan kemampuan model.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

#### **Model Summaryb**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,885a	0,783	0,776	1,398

*a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Adapun nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,783 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 78,3%, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,776 yang mendekati nilai R Square mengkonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik dan stabil.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang, dengan nilai t hitung  $10,130 > t$  tabel  $1,997$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh analisis deskriptif Disiplin Kerja (X1) yang berada pada kategori tinggi (rata-rata 254,0), dengan indikator tertinggi Ketepatan Waktu dan Kejujuran (258,0). Namun masih terdapat responden yang menjawab Cukup Setuju pada indikator kepatuhan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kejujuran, yang menunjukkan masih adanya sebagian pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam kedisiplinan kerja.

Temuan ini sesuai dengan Hasibuan (2019:193), Sutrisno (2019:89), serta diperkuat penelitian Hartati (2021) dan Rahardjo et al., (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan  $t$  hitung 10,703 >  $t$  tabel 1,997 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,460 menunjukkan hubungan positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Analisis deskriptif Lingkungan Kerja (X2) berada pada kategori tinggi (rata-rata 266,2), dengan indikator tertinggi Sirkulasi Udara (325,0). Meskipun demikian, masih terdapat jawaban Cukup Setuju pada indikator penerangan, sirkulasi udara, hubungan antarpegawai, fasilitas kerja, serta keamanan dan kenyamanan, yang menunjukkan masih adanya ruang perbaikan.

Hasil ini sesuai dengan Sedarmayanti (2017:28; 2018:46) dan Sutrisno (2019:118), serta diperkuat penelitian Irma & Yusuf (2020), Latif et al., (2025), dan Dewi & Ananda (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan  $F$  hitung 117,151 >  $F$  tabel 3,14 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$  Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa 78,3% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Analisis deskriptif menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori tinggi: Disiplin Kerja (255,5), Lingkungan Kerja (266,2), dan Kepuasan Kerja (260,1). Namun masih terdapat jawaban Cukup Setuju pada beberapa indikator kepuasan kerja seperti prestasi, tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan kerja, serta gaji dan penghargaan.

Hasil ini sesuai dengan Hasibuan (2019:212) dan Sedarmayanti (2017:145), serta diperkuat penelitian Astuti & Rahardjo (2021) dan Arif et al., (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Artinya,

semakin tinggi disiplin kerja yang mencakup kepatuhan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kejujuran, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang mencakup penerangan, sirkulasi udara, hubungan antarpegawai, fasilitas, keamanan, dan kenyamanan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R Square 0,783 yang menunjukkan kontribusi sebesar 78,3%.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar instansi terus meningkatkan disiplin kerja melalui pembinaan dan pengawasan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Pegawai juga diharapkan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1062>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almakkah, S., Hasan, S., Yuliani, T., & Edueco, J. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. *Jurnal Edueco*, 8(1), 111– 117. <https://doi.org/10.36277/EDUECO.V8I1.254>
- Arianti, R., Nuryadin, A., & Latif, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 47–59. <https://doi.org/10.61132/MAESWARA.V3I1.1523>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1185–1196. <https://doi.org/10.35794/EMBA.9.2.2021.34515>
- Gowasa, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5, 27–34.
- Hamka, R. A., Kurniawan, A. W., Tahir, T., Nurhaedah, & Sutrisno. (2023). Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di masa pasca pandemi COVID-19. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.238>
- Haedar Af, N. A., Sayu, T., & Burhanuddin. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *Inisiatif: Jurnal*

- Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 4(1), 154–163.  
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3474>
- Hartati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 184–195.
- Hartono, F. dan. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Edisi Revisi*. Bumi Aksara. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370>
- Hasna, H., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya: Hasna Hamidah, Mila Karmila, Arif. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 43-52–43–52.  
<https://doi.org/10.70963/JEMBA.V1I1.29>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kementerian PANRB. (2020). *SDM yang Mumpuni Diperlukan dalam Mal Pelayanan Publik*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PANRB). <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/sdm-yang-mumpuni-diperlukan-dalam-mal-pelayanan-publik>
- Kherera, C., & Hastasari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja P3dn ( Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri ) Kementerian Perindustrian. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 186–197.
- Kuncoro, M. (2023). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga.
- Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 43–48.  
<https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Mamesah, M. M. S., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.58707/JIPM.V5I1.1077>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4916>
- Norawati, S., Afrizal, & Arman. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>
- Putra, J. D., & Dewirahmadanirwati. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 17–31. <https://doi.org/10.61132/MANUHARA.V2I2.667>
- Putri, A., & Frianto, A. (2020). Pengaruh gender terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123–130.
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan.

- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 45–52.
- Ramadhan, M., Malik, I., & Taufik, A. (2024). Res-ponsivitas Pegawai terhadap Pelayanan E-KTP di Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik(KIMAP)*, 5(2), 343–355. <https://doi.org/10.26618/KIMAP.V5I2.14111>
- Ridwan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.31850/DECISION.V1I2.601>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali. <https://lib.ui.ac.id>
- Sanusi, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (9th ed.)*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas*. CV Mandar Maju. Siagian,
- S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamara, A., & Heliyani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, 6(1), 57–66. <https://doi.org/10.37567/CBJIS.V6I1.2935>
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.