

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pangan Nasional

Safna Oktaviana¹, Rosmita²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: 64211736@bsi.ac.id¹ rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Submit: 14-10-2025	Revisi: 14-10-2025	Terima 16-10-2025	Terbit Online: 24-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja & lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 35 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31 untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar 5,098. Koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 48,7%. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh t hitung sebesar 4,237, dengan koefisien regresi sebesar 0,174. Secara simultan, kedisiplinan kerja & lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung 17,823 > F tabel 3,29 dan signifikansi < 0,001. Nilai R Square sebesar 0,528 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 52,7% variasi kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pegawai, Badan Pangan Nasional

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of work discipline & work environment on employee job satisfaction at the National Food Agency. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires distributed to 35 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 31 to determine both partial and simultaneous effects. The results show that work discipline has a significant effect on job satisfaction, with a t -value of 5.098 > t -table 2.03. The regression coefficient of 0.487 indicates that an increase in work discipline improves job satisfaction by 48.7%. The work environment also significantly affects job satisfaction, with a t -value of 4.237, with a regression coefficient of 0.174. Simultaneously, work discipline & work environment significantly influence job satisfaction, as indicated by an F -value of 17.823 > F -table 3.29 and significance level < 0.001. The R Square value of 0.527 shows that these two variables explain 52.7% of the variation in employee job satisfaction.

Keywords: work discipline, work environment, job satisfaction, employees, National Food Agency

1. PENDAHULUAN

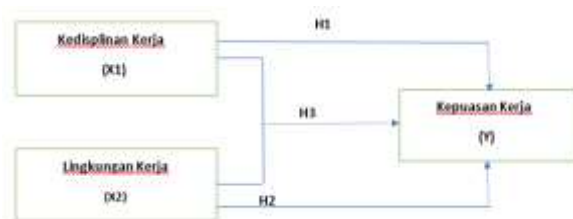
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam menentukan efektivitas serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kualitas dan kemampuan personel yang terlibat menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Salsabiila & Hidayati, 2023). Dalam konteks persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mengelola SDM secara profesional agar dapat meningkatkan produktivitas, daya saing, serta kesejahteraan pekerja. SDM yang berkualitas tidak hanya mencerminkan kompetensi teknis, namun juga

mencakup aspek kedisiplinan dan perilaku kerja yang sesuai dengan norma organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara kedisiplinan kerja, (Rachman & Rastryana, 2025) lingkungan kerja, dan (Lestari et al., 2024) pegawai. Penelitian oleh (Muhtar et al., 2020) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh (Diah Pranasari & Khusnul Khotimah, 2021) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan tanggung jawab serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Selanjutnya, (Waskito & Sumarni, 2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan bahwa kondisi lingkungan yang aman, bersih, dan harmonis dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori-teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban, sementara perilaku tidak disiplin dapat menurunkan produktivitas serta citra organisasi. Kedisiplinan juga berfungsi sebagai alat kontrol manajerial untuk menjaga keteraturan perilaku pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Selain faktor kedisiplinan, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif—baik fisik maupun nonfisik—dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi (Waskito & Sumarni, 2023). Kondisi kerja yang aman, bersih, dan teratur serta hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan akan berdampak positif terhadap sikap serta produktivitas pegawai.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, permasalahan kedisiplinan dan lingkungan kerja sering kali menjadi faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga ditemukan pada Badan Pangan Nasional, lembaga yang memiliki tanggung jawab strategis dalam mewujudkan ketahanan pangan nasional. Meskipun lembaga ini memiliki struktur dan sistem kerja yang jelas, masih terdapat kendala terkait kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Situasi ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

Secara lebih spesifik, penelitian ini diarahkan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Menguji pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan evaluasi praktis bagi lembaga pemerintahan dalam meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dan pada akhirnya, meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik terhadap data numerik yang dikumpulkan dari responden.

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks ini, variabel bebas (independen) terdiri dari kedisiplinan

kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen ini disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel yang telah diuraikan dalam tinjauan pustaka. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Pangan Nasional, khususnya pada pegawai yang bekerja di Biro Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Hukum (OSH) yang berlokasi di Jalan Harsono RM No. 3, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 21 Mei 2025 hingga 17 Juni 2025, meliputi tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis hasil penelitian.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Badan Pangan Nasional, khususnya pada unit kerja Biro OSH. Populasi dipilih karena dianggap mewakili karakteristik pegawai di lembaga pemerintahan yang berperan penting dalam ketahanan pangan nasional.

2.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

Total responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan tautan survei.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memperjelas makna setiap variabel penelitian agar dapat diukur secara kuantitatif.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kedisiplinan Kerja (X_1)	Tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap peraturan serta	(1) Kehadiran dan ketepatan waktu, (2) Ketaatan pada aturan, (3) Tanggung jawab

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	standar kerja yang berlaku.	kerja, (4) Etika dan perilaku kerja.
Lingkungan Kerja (X_2)	Kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai.	(1) Kondisi fisik ruang kerja, (2) Hubungan sosial antarkaryawan, (3) Dukungan atasan, (4) Keamanan dan kenyamanan kerja.
Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan, termasuk penghargaan, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.	(1) Kesenangan terhadap pekerjaan, (2) Moral kerja, (3) Kedisiplinan, (4) Prestasi kerja.

Sumber: (penulis, 2025)

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian. Responden diminta memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan sesuai kondisi yang mereka alami. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur, laporan tahunan, serta dokumen internal Badan Pangan Nasional untuk mendukung analisis.

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, melalui tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
Untuk memastikan setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat.
2. Uji Asumsi Klasik
Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.
3. Analisis Regresi Linier Berganda
Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kedisiplinan kerja

X_2 = Lingkungan kerja

e = Error term

4. Uji Hipotesis

- a. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Analisis dilakukan berdasarkan data yang dikumpulkan dari 35 responden melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 31 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hipotesis penelitian.

Proses analisis mencakup beberapa tahap, yaitu:

1. Deskripsi data responden dan variabel penelitian
2. Uji validitas dan reliabilitas
3. Uji asumsi klasik
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji hipotesis (Uji T, Uji F dan koefisien determinasi)

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana disiplin dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pegawai di lembaga pemerintah.

3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 pegawai aktif yang bekerja di berbagai unit kerja di lingkungan Badan Pangan Nasional. Karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, unit kerja, dan masa kerja.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	13	37,1%
2	Perempuan	22	62,9%
Total		35	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden adalah perempuan (62,9%). Dominasi responden perempuan menunjukkan bahwa Badan Pangan Nasional memiliki proporsi pegawai wanita yang cukup tinggi, mencerminkan adanya partisipasi aktif perempuan dalam sektor pemerintahan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25-40 Tahun	23	65,7%
2	41-58 Tahun	12	34,3%
Total		35	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–40 tahun (65,7%), yang merupakan kelompok usia produktif dengan kemampuan adaptasi kerja tinggi terhadap perubahan sistem dan teknologi.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase
1	Biro OSH	9	25,71%
2	Bapanas	7	20,00%
3	Pusat Data Informasi dan Pangan	6	17,14%
4	Unit lainnya	13	37,15%
Total		35	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Distribusi responden ini menunjukkan keterwakilan dari berbagai unit kerja, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi organisasi secara keseluruhan.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	14	40%

2	>5 Tahun	21	60%
Total		35	100%

Sumber: (olah datas, 2025)

Sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun (60%). Hal ini menandakan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja serta budaya organisasi.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja diukur melalui sepuluh pernyataan yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 6 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja

Kategori Jawaban	Skor Total
Sangat Setuju	136
Setuju	182
Netral	27
Tidak Setuju	5
Setuju	0
Total	350

Sumber: (olah datas, 2025)

Sebanyak 52% responden menyatakan setuju, dan 39% menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pegawai menunjukkan ketaatan terhadap peraturan internal dan komitmen terhadap target organisasi.

Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesediaan seseorang untuk menaati norma dan prosedur kerja, yang secara langsung berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (pencahayaan, kebersihan, keamanan) serta aspek sosial (hubungan antarpegawai dan dengan atasan).

Tabel 7 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Kategori Jawaban	Skor Total
Sangat Setuju	106
Setuju	246
Netral	95
Tidak Setuju	35
Setuju	11
Total	490

Sumber: (olah datas, 2025)

Mayoritas responden menilai lingkungan kerja mereka sudah nyaman dan kondusif. Hal ini mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui sepuluh indikator yang berkaitan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan, hubungan rekan kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri.

Tabel 8 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

Kategori Jawaban	Skor Total
Sangat Setuju	71
Setuju	223
Netral	54
Tidak Setuju	2
Setuju	0
Total	350

Sumber: (olah datas, 2025)

Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan kepuasan kerja. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerjanya.

3.3 Uji Kualitas Data

1. Validitas

Dengan jumlah sampel 35 responden, maka r tabel bisa didapatkan dengan menggunakan rumus :

$$df = n - 2$$

$$df = 35 - 2$$

$$df = 33 \text{ (r tabel 0,334)}$$

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
			5%	
Kedisiplinan Kerja (X1)	1	0,519	0,334	VALID
	2	0,675	0,334	VALID
	3	0,784	0,334	VALID
	4	0,767	0,334	VALID
	5	0,780	0,334	VALID
	6	0,665	0,334	VALID
	7	0,744	0,334	VALID
	8	0,719	0,334	VALID
	9	0,667	0,334	VALID
	10	0,751	0,334	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,709	0,334	VALID
	2	0,727	0,334	VALID
	3	0,868	0,334	VALID
	4	0,822	0,334	VALID
	5	0,792	0,334	VALID
	6	0,669	0,334	VALID
	7	0,793	0,334	VALID
	8	0,724	0,334	VALID
	9	0,622	0,334	VALID
	10	0,660	0,334	VALID
	11	0,796	0,334	VALID
	12	0,726	0,334	VALID
	13	0,647	0,334	VALID
	14	0,699	0,334	VALID
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,810	0,334	VALID
	2	0,804	0,334	VALID
	3	0,578	0,334	VALID
	4	0,652	0,334	VALID
	5	0,874	0,334	VALID

6	0,720	0,334	VALID
7	0,823	0,334	VALID
8	0,635	0,334	VALID
9	0,829	0,334	VALID
10	0,753	0,334	VALID

Sumber: (data diolah pada tahun, 2025)

Berdasarkan hasil validitas yang diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 5% & nilai r tabel 0,334. Hasil yang didapat dari data tersebut merupakan valid karena, data menunjukkan nilai r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Reliabilitas
Kedisiplinan Kerja (X1)	0,875	10	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,925	14	Sempurna
Kepuasan Kerja (Y)	0,911	10	sempurna

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Data diatas menyimpulkan bahwa yang dihasilkan dalam penelitian ini bahwa kedisiplinan kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) melebihi Cronbach's Alpha > 0,60 yang berarti nilai ketiga variabel tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

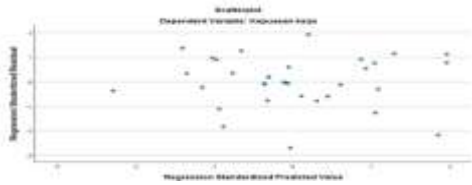
Statistic	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Z	34	.204

Test distribution is Normal
 Lilliefors Significance Correction
 This is a normal test of the test significance.
 A significance level of .1000 should be used with starting point Standard.

Sumber: data diolah pada tahun 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji heteroskedastisitas



Sumber : data diolah pada tahun 2025
Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari data tersebut, tampak bahwa pola distribusi titik-titiknya membentuk suatu pola maupun arah yang spesifik., titik menyebar & ada diantara nol. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

3. Uji multikolinearitas

Tabel 11 Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Err.	Beta	Std. Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,193	0,394			1,826	,083		
	Kedisiplinan kerja	,487	,142	,487	,3437	,952	,735	1,360	
	Lingkungan kerja	,174	,072	,343	2,417	,022	,735	1,360	

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : data diolah pada tahun 2025

Menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel (bebas) independen , yaitu Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan kerja, berada di atas 0,10. Dengan demikian, tidak terjadi indikasi multikolinieritas dalam data tersebut. Hal ini juga didukung oleh nilai variance inflation factor (VIF) yang kecil dari 10. maka dapat disimpulkan variabel bebas kedisiplinan kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Tolerance sebesar 0,735 dengan Nilai VIF 1,360 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 10,193 + 0,487X_1 + 0,174X_2$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 10,193 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja adalah 10,193 satuan.
2. Koefisien regresi X_1 (0,487) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin

kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,487 satuan.

3. Koefisien regresi X_2 (0,174) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,174 satuan.

3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Diperoleh kesimpulan bahwa nilai t tabel dapat dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (a/2: n-k-1) \\ &= (0,05/2: 35-3-1) \\ &= 0,025:31 \\ &= 2,039 \end{aligned}$$

Tabel 12. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Err.	Beta	Std. Beta		
1	(Constant)	11,952	5,615			2,128	,047
	Total X1	,883	,530	,664		5,098	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Didapatkan nilai t hitung sebesar 5,098 > t table 2,039 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian variabel Total.X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, hipotesis alternatif (H_1) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Nilai F hitung = 17,823 > F tabel = 3,29 dengan signifikansi < 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,527 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena merasa dihargai atas komitmen dan kinerja mereka. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Fenianti & Nawawi, 2023) yang

menegaskan bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi stres kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pegawai (Herawati et al., 2022).

Secara simultan, kombinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja menciptakan kondisi organisasi yang kondusif dan harmonis, mendorong semangat kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg mengenai faktor motivator-higienis, yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan (higienis) dan perilaku individu (motivator) secara bersamaan memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan dan perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan studi yang telah dilakukan mengenai dampak disiplin kerja & lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil :

1. Berdasarkan hasil analisis uji parsial, diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,098 yang lebih besar dari t tabel (2,039) serta nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square parsial sebesar 0,441 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi sebesar 44,1% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Putri et al., 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji parsial terhadap variabel lingkungan kerja juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,237 yang lebih besar dibandingkan t tabel (2,039) dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,174 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 17,4%. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,352 menunjukkan bahwa lingkungan kerja

memberikan kontribusi sebesar 35,2% terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Febianti et al., 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pangan Nasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 17,823 yang lebih besar daripada F tabel (3,29) dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,527 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,7% variasi dalam kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kedisiplinan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan secara bersamaan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ishar et al., 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan sejumlah usulan yang diharapkan memberikan kontribusi positif yang berharga bagi semua pihak terkait:

1. Bagi Pihak Manajemen Badan Pangan Nasional:

- a. Perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai melalui sistem reward and punishment yang jelas, serta memberikan teladan kedisiplinan dari pimpinan.
- b. Perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan faktor kenyamanan fisik (penerangan, suhu ruangan, ruang gerak) maupun faktor non-fisik seperti komunikasi, kerjasama tim, dan hubungan antar pegawai.

2. Bagi Pegawai:

- a. Diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan secara individu, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, maupun etika kerja.
- b. Menjaga hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan agar tercipta suasana kerja yang positif dan produktif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya:

- a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan work-life balance.
- b. Memperluas jumlah sampel dengan melibatkan instansi atau lembaga pemerintah lainnya agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.
- c. Menggunakan metode penelitian campuran (mixed-method) agar hasil penelitian lebih mendalam dan komprehensif.

Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).

- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>

REFERENSI

- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Febianti, V., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Puji Sarana Jaya. In *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 2, Issue 3, pp. 1282–1295). <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i3.1008>
- Feniati, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 196–208.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Facilities on Job Satisfaction and Work Productivity of Employees of PT Subentra Pekanbaru City. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap