

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Merlinda G. M. S. Mamesah¹, Itje Pangkey², Abdul R. Dilapanga³

^{1,2,3}Program Studi S2 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Manado³
merlindamamesa@gmail.com¹, itjepangkey@unima.ac.id², abdulrahmandilapanga@unima.ac.id³

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee job satisfaction at the Regional Education Office of North Sulawesi Province. The research employed a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires. The findings indicate that the work environment has a significant partial effect on employee job satisfaction. Additionally, work discipline also significantly influences job satisfaction. Simultaneously, the work environment and work discipline collectively have a significant impact on employee job satisfaction at the office. These findings highlight that fostering a conducive work environment and enforcing effective work discipline can enhance employee satisfaction. This research provides valuable insights into human resource management, particularly in creating a positive workplace atmosphere and improving employee discipline levels to achieve optimal job satisfaction..

Keywords:

Work Environment
Work Discipline
Job Satisfaction
Human Resource Management
Education Office

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal.

Corresponding Author:

Merlinda G. M. S. Mamesah
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Universitas Negeri Manado
merlindamamesa@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh menjadi sangat penting. Kompleksitas persaingan yang semakin tinggi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan cepat. SDM yang mampu beradaptasi, bekerja dengan optimal, dan menyelesaikan tugas-tugas secara efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan ini. Oleh karena itu,

pengelolaan SDM menjadi salah satu prioritas utama dalam mencapai tujuan organisasi (Chakraborty & Biswas, 2020; Kara et al., 2023; Stofkova & Sukalova, 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mendukung kinerja SDM. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih produktif, disiplin, dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, tingginya absensi, dan meningkatnya turnover pegawai. Dalam organisasi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan disiplin kerja (Farndale et al., 2019; Lombogia et al., 2021; Urbini et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik seperti suhu ruangan, tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi antarpegawai, dan manajemen konflik juga berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, pegawai dapat mengalami stres, kejenuhan, dan penurunan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan produktivitas pegawai (Ali et al., 2019; Kearney et al., 2023; Siwij et al., 2024).

Disiplin kerja adalah elemen penting yang mendukung keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menghormati aturan, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Disiplin kerja yang kuat mencerminkan dedikasi pegawai terhadap organisasi dan tujuan bersama. Namun, kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, mangkir kerja, dan menurunnya kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menanamkan nilai-nilai disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi (Chen et al., 2020; da Silva et al., 2021; Pangkey, 2021).

Hasil pengamatan di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa beberapa tantangan yang dihadapi meliputi kurangnya kenyamanan lingkungan kerja dan rendahnya disiplin kerja. Kondisi fisik seperti ruang kerja yang sempit, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan fasilitas yang tidak memadai menjadi masalah utama. Selain itu, pembagian tugas yang tidak merata dan komunikasi yang kurang lancar sering kali menyebabkan konflik antarpegawai. Dari sisi disiplin, masih ditemukan pegawai yang sering mangkir, datang terlambat, atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu mengimplementasikan strategi yang fokus pada peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penyediaan fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, serta program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dapat menjadi langkah awal. Selain itu, organisasi perlu menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil untuk mendorong kedisiplinan. Program pengembangan diri dan komunikasi yang efektif antarpegawai juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis (Bahasoan et al., 2023; Eriksson & Dellve, 2020; Jacobsen & Salomonsen, 2020).

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan SDM yang baik, dengan fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kedisiplinan, dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif. Dalam konteks globalisasi, organisasi yang mampu mengelola SDM secara optimal akan memiliki daya saing yang lebih kuat dan mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan di masa depan. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, seperti yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, memberikan wawasan penting bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM di era modern ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini bertujuan untuk menganalisis data numerik secara sistematis guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan lokasi dipilih karena relevansi masalah penelitian dengan kondisi aktual di lapangan. Penelitian dijadwalkan berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Juli hingga September 2024. Selama periode ini, data dikumpulkan, dianalisis, dan dilaporkan.

Data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kuesioner disusun untuk mengukur tiga variabel utama: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan yang dinyatakan dalam skala likert. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

Dimana

Y : Kepuasan kerja (variabel dependen)

- X_1 : Lingkungan kerja (variabel independen 1)
- X_2 : Disiplin kerja (variabel independen 2)
- α : Konstanta (intersep)
- β_1 : Koefisien regresi untuk variabel X_1 (Lingkungan kerja)
- β_2 : Koefisien regresi untuk variabel X_2 (Disiplin kerja)

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas model yang digunakan. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi residual. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antara variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan bahwa variasi residual tetap konstan pada setiap tingkat variabel bebas. Uji autokorelasi dilakukan untuk memeriksa apakah residual tidak memiliki pola tertentu (Araújo et al., 2020; Yang et al., 2019).

Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap item dalam kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan menganalisis korelasi antara setiap item dengan total skor. Sementara itu, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha melebihi 0,7. Proses ini memastikan bahwa alat ukur memiliki konsistensi dan relevansi yang tinggi dalam pengumpulan data (Hamura et al., 2022; Liao et al., 2021; Sun & Wang, 2022).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Analisis ini bertujuan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Prosedur ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang valid dan reliabel, sehingga dapat memberikan kesimpulan yang relevan untuk menjawab tujuan penelitian dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Koefisien Korelasi Minimum	Koefisien Korelasi Maksimum	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	50	0.75	0.995	0.845	Valid dan Reliabel
Disiplin Kerja	40	0.8	0.995	0.813	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	50	0.85	0.995	0.872	Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2024

Tabel hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (50 item), Disiplin Kerja (40 item), dan Kepuasan Kerja (50 item), memiliki nilai koefisien korelasi antara 0.750 hingga 0.995, yang menunjukkan bahwa seluruh item valid dalam mengukur indikator masing-masing variabel. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0.7 (Lingkungan Kerja: 0.845, Disiplin Kerja: 0.813, dan Kepuasan Kerja: 0.872), yang mengindikasikan reliabilitas tinggi dari kuesioner. Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat memberikan data yang konsisten dan relevan untuk analisis lebih lanjut

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode Uji	Nilai Hasil Uji	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	$p = 0.200$ (Normal)	Memenuhi
Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF)	$VIF < 10$ (Tidak Ada Multikolinearitas)	Memenuhi
Heteroskedastisitas	Glejser Test	$p > 0.05$ (Tidak Ada Heteroskedastisitas)	Memenuhi
Autokorelasi	Durbin-Watson	$DW = 1.89$ (Tidak Ada Autokorelasi)	Memenuhi

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2024

Pada tabel 2 Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi semua asumsi yang diperlukan. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai $p=0.200$, menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dengan nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan $p > 0.0$, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam data. Sementara itu, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai DW = 1.89, yang berada dalam rentang yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Dengan terpenuhinya semua uji asumsi klasik, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	17.280	15.446	-	1.119	0.006
Lingkungan Kerja (X1)	0.301	0.086	0.301	3.495	0.000
Disiplin Kerja (X2)	0.585	0.095	0.530	6.141	0.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 17.280 mengindikasikan nilai dasar kepuasan kerja pegawai tanpa adanya pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.301 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin besar kontribusinya terhadap Kepuasan Kerja. Begitu pula, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.585 menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki hubungan positif, di mana Disiplin Kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat Kepuasan Kerja yang lebih baik.

Uji signifikansi T menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Lingkungan Kerja ($p = 0.000$) dan Disiplin Kerja ($p = 0.000$), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berhubungan erat dengan Kepuasan Kerja Pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja yang mendukung dan Disiplin Kerja yang baik dapat dikaitkan dengan tingginya Kepuasan Kerja Pegawai, yang merupakan aspek penting dalam organisasi.

3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Koefisien regresi sebesar 0.301 mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja yang lebih baik berkontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Uji signifikansi T menunjukkan nilai ttt sebesar 3.495 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah nyata dan tidak terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja yang mendukung memberikan kontribusi penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai, sehingga mendukung mereka untuk bekerja secara optimal. Faktor-faktor seperti tata ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis menjadi aspek penting dari Lingkungan Kerja. Ketika pegawai merasa didukung oleh lingkungan tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan pentingnya organisasi dalam memperhatikan kondisi fisik maupun non-fisik lingkungan kerja untuk mendukung kebutuhan pegawai (Mantiri, 2019; Slutsky et al., 2019).

Hasil ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memainkan peran penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja, untuk menciptakan pegawai yang puas dan termotivasi. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Schwarz et al., 2019; Surephong et al., 2020).

3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Koefisien regresi sebesar 0.585 mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Uji signifikansi T menghasilkan nilai t sebesar 6.141 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja nyata dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik di kalangan pegawai memiliki hubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja mereka.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Hal ini mencakup kedisiplinan dalam datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan target, serta bekerja secara konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, hal tersebut menciptakan suasana kerja yang lebih teratur, produktif, dan harmonis, sehingga memberikan rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja juga menunjukkan dedikasi pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka (Khan et al., 2022; P. Pielago, Ed. D, 2020; Rantung et al., 2023).

Dalam konteks Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan telah berhasil memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, untuk menjaga atau meningkatkan tingkat kepuasan kerja, organisasi perlu terus menguatkan sistem yang mendukung kedisiplinan. Ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, serta pemberian sanksi yang adil bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan. Pendekatan ini tidak hanya menjaga budaya disiplin, tetapi juga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai tidak hanya merasa puas dengan pekerjaannya tetapi juga merasa dihargai oleh organisasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu terus mendorong budaya disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan, dan komunikasi yang efektif. Dengan memperhatikan aspek disiplin kerja ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Lestari et al., 2021; Ma & Ye, 2019).

3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Kondisi fisik tempat kerja, suasana yang kondusif, serta hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja menjadi faktor-faktor yang meningkatkan kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja. Ketika Lingkungan Kerja mendukung, pegawai merasa lebih dihargai dan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021; Johnson et al., 2021; Zutavern & Seifried, 2021).

Di sisi lain, Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, tanggung jawab yang tinggi, serta ketepatan dalam menjalankan tugas. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik menciptakan struktur kerja yang lebih teratur, sehingga pegawai merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya (Sellami et al., 2023; Sisca B Kairupan, 2019; Sönmez et al., 2023).

Secara keseluruhan, kombinasi antara Lingkungan Kerja yang kondusif dan Disiplin Kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk terus memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat budaya disiplin kerja, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara lebih efektif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Disiplin Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan, mencerminkan pentingnya kedisiplinan dalam mencapai kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa kombinasi antara Lingkungan Kerja yang kondusif dan Disiplin Kerja yang baik memberikan dampak yang lebih kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan fondasi bagi pegawai untuk merasa nyaman, sementara disiplin kerja membantu menjaga struktur kerja yang efisien.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya organisasi untuk memperhatikan faktor Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menerapkan budaya disiplin yang kuat, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil ini memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia

4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja pegawai. Langkah-langkah seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memastikan tata ruang kerja yang nyaman dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hubungan interpersonal antarpegawai juga perlu diperkuat untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Dalam hal Disiplin Kerja, organisasi disarankan untuk menerapkan kebijakan yang jelas dan konsisten. Program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dapat menjadi salah satu solusi. Selain itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan pemberian sanksi yang adil bagi pelanggaran dapat membantu membangun budaya disiplin yang kuat. Hal ini penting untuk menciptakan keteraturan kerja dan memastikan pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Untuk keberlanjutan peningkatan kepuasan kerja, organisasi juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap Lingkungan Kerja dan tingkat Disiplin Kerja pegawai. Survei atau kuesioner yang dirancang secara rutin dapat membantu organisasi memahami kebutuhan pegawai dan memperbaiki aspek-aspek yang kurang. Dengan langkah ini, organisasi dapat terus menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberdayakan pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

REFERENSI

- Ali, A. S., Chua, S. J. L., & Lim, M. E. L. (2019). Physical environment comfort towards Malaysian universities office employers' performance and productivity. *Facilities*, 37(11/12), 686–703. <https://doi.org/10.1108/F-06-2016-0060>
- Araújo, M. C., Cysneiros, A. H. M. A., & Montenegro, L. C. (2020). Improved heteroskedasticity likelihood ratio tests in symmetric nonlinear regression models. *Statistical Papers*, 61(1), 167–188. <https://doi.org/10.1007/s00362-017-0933-5>
- Bahasoan, A. N., Muhammad, & Marsudi. (2023). Regional Autonomy and Poverty in Indonesia: A Literature Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1613–1624. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3869>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2020). Articulating the value of human resource planning (HRP) activities in augmenting organizational performance toward a sustained competitive firm. *Journal of Asia Business Studies*, 14(1), 62–90. <https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0025>
- Chen, C., Yilmaz, S., Pisello, A. L., De Simone, M., Kim, A., Hong, T., Bandurski, K., Bavaresco, M. V., Liu, P.-L., & Zhu, Y. (2020). The impacts of building characteristics, social psychological and cultural factors on indoor environment quality productivity belief. *Building and Environment*, 185, 107189.

- <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107189>
- da Silva, M. B. C., Valente, M. G., Petroli, A., Notari, D. L., Bebbber, S., & Fachinelli, A. C. (2021). Employee satisfaction with the built environment of a software development company. *Facilities*, 39(7/8), 538–552. <https://doi.org/10.1108/F-08-2020-0103>
- Eriksson, A., & Dellve, L. (2020). Learning Processes as Key for Success in Workplace Health Promotion Interventions in Health Care. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.576693>
- Farndale, E., Horak, S., Phillips, J., & Beamond, M. (2019). Facing complexity, crisis, and risk: Opportunities and challenges in international human resource management. *Thunderbird International Business Review*, 61(3), 465–470. <https://doi.org/10.1002/tie.22037>
- Hamura, Y., Irie, K., & Sugawara, S. (2022). Log-regularly varying scale mixture of normals for robust regression. *Computational Statistics & Data Analysis*, 173, 107517. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2022.107517>
- Jacobsen, C. B., & Salomonsen, H. H. (2020). Leadership strategies and internal communication in public organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 34(2), 137–154. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2020-0086>
- Johnson, B., Zimmermann, T., & Bird, C. (2021). The Effect of Work Environments on Productivity and Satisfaction of Software Engineers. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 47(4), 736–757. <https://doi.org/10.1109/TSE.2019.2903053>
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability*, 15(3), 2068. <https://doi.org/10.3390/su15032068>
- Kearney, T., Coughlan, J., & Kennedy, A. (2023). The influence of the physical work environment on retail employees. *Journal of Services Marketing*, 37(6), 719–731. <https://doi.org/10.1108/JSM-04-2022-0130>
- Khan, M., Mahmood, A., & Shoab, M. (2022). Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes through the Work Environment, Work-Life Quality and ICT Skills: A Setting of China-Pakistan Economic Corridor. *Sustainability*, 14(17), 11055. <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. K. R., & Handaru, A. W. (2021). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Loyalty with Job Satisfaction as Mediator. *Oblik i Finansi*, 3(93), 135–141. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-135-141](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-135-141)
- Liao, K., Park, E. S., Zhang, J., Cheng, L., Ji, D., Ying, Q., & Yu, J. Z. (2021). A multiple linear regression model with multiplicative log-normal error term for atmospheric concentration data. *Science of The Total Environment*, 767, 144282. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.144282>
- Lombogia, J. M. C., Dilapanga, A. R., & Bogar, W. R. (2021). Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Cabang Dinas Pendidikan Tomohon Minahasa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.2030>
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76, 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- P. Pielago, Ed. D. M. (2020). COMPETITIVENESS IN OFFICE WORK OF EMPLOYEES WITH DISABILITY IN RELATION ON THE PRODUCTIVITY IN THE WORKPLACE. *International Journal of Advanced Research*, 8(11), 873–881. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/12085>
- Pangkey, I. (2021). Penerapan Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 3(2), 42–44. <https://doi.org/10.53682/administro.v3i2.2799>
- Rantung, M. I. R., Tarore, S. V., Posumah, E., Ilmu, P., Negara, A., & Manado, U. N. (2023). KINERJA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan (JAPK)*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.30596/japk.v3i2.17246>
- Schwarz, E., Schiller, B., Moertl, K., Weimer, K., Eisele, M., Kauderer, J., Papenfuss, F., Guendel, H., & Hoelzer, M. (2019). Long-Term Attitude Change After a Single-Day Manager Training Addressing Mental Health at the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5105. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245105>
- Sellami, I., Feki, A., Abbes, A., Ghrab, M. A., Baklouti, S., Masmoudi, M. L., Jmal Hammami, K., & Hajjaji, M. (2023). Satisfaction at work as a determinant of the mental health of electricians. *European Psychiatry*, 66(S1), S954–S954. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.2024>
- Sisca B Kairupan. (2019). Netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemilihan Kepala dan Wakil Kepala Daerah di Kabupaten Minahasa Tahun 2018. *Jurnal Administro*, 1(1), 19–20.

- Siwij, D., Tarore, S., Erwin, H., & Memah, H. (2024). Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 41–46. <https://doi.org/10.53682/administro.v6i1.9562>
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139–149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
- Sönmez, B., Yıldız Keskin, A., İspir Demir, Ö., Emiralioglu, R., & Güngör, S. (2023). Decent work in nursing: Relationship between nursing work environment, job satisfaction, and physical and mental health. *International Nursing Review*, 70(1), 78–88. <https://doi.org/10.1111/inr.12771>
- Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable Development of Human Resources in Globalization Period. *Sustainability*, 12(18), 7681. <https://doi.org/10.3390/su12187681>
- Sun, Y., & Wang, X. (2022). An asymptotically F-distributed Chow test in the presence of heteroscedasticity and autocorrelation. *Econometric Reviews*, 41(2), 177–206. <https://doi.org/10.1080/07474938.2021.1874703>
- Sureephong, P., Dahlan, W., Chernbumroong, S., & Tongpaeng, Y. (2020). The Effect of Non-Monetary Rewards on Employee Performance in Massive Open Online Courses. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 15(01), 88. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i01.11470>
- Urbini, F., Chirumbolo, A., Giorgi, G., Caracuzzo, E., & Callea, A. (2021). HRM Practices and Work Engagement Relationship: Differences Concerning Individual Adaptability. *Sustainability*, 13(19), 10666. <https://doi.org/10.3390/su131910666>
- Yang, K., Tu, J., & Chen, T. (2019). Homoscedasticity: an overlooked critical assumption for linear regression. *General Psychiatry*, 32(5), e100148. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2019-100148>
- Zutavern, S., & Seifried, J. (2021). Exploring Well-being at Work—An Interview Study on How IT Professionals Perceive Their Workplace. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.688219>