

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN  
PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
KAB. BATUBARA”.**

**Abdul Rahman**

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Latsitarda VII Kisaran – Asahan  
Sumatera Utara

[hjabdrahman30@gmail.com](mailto:hjabdrahman30@gmail.com)

**ABSTRAK**

Variabel disiplin kerja harus menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan organisasi yang berlaku serta pegawai dapat melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

Rumus regresi berganda yang digunakan adalah  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$  agar peneliti mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Kata Kunci** : disiplin kerja, lingkungan kerja, penempatan pegawai, produktivitas pegawai  
**Rumus** :  $Y = 11,253 + 0,100X_1 + 0,190X_2 + 0,026X_3 + e$ .

**ABSTRACT**

*Job discipline variables must occupy all applicable labor and employment regulations and policies and employees can execute management orders properly.*

*The multiple regression formula used is  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$  so that the researcher knows the effect of the independent variable on the dependent variable.*

**Keywords** : work discipline, work environment, employee placement, employee productivity  
**Formula** :  $Y = 11,253 + 0,100X_1 + 0,190X_2 + 0,026X_3 + e$ .

**PENDAHULUAN**

Setiap perkantoran akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu kantor sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, penempatan pegawai dan produktivitas kerja pegawainya. Berbagai cara bisa ditempuh kantor dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai. Kerja pegawai dapat dinilai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai persatu periode waktu sesuai dengan

tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak orang memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan produktivitas kerja adalah cara perusahaan meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu produktivitas kerja dapat dijadikan sebagai budaya dalam suatu organisasi.

Kantor dinas kependudukan sebagai salah satu badan layanan umum milik

pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kependudukan masyarakat, telah berperan sangat penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Batu Bara dalam hal kependudukan dan catatan sipil terus menerus melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil observasi peneliti bagian kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Batu Bara mengatakan bahwa permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja adalah pada komunikasi mekanis yaitu rekapitulasi pengimputan data dalam computer, sering terjadi gangguan jaringan internet pada saat pengiriman atau pelaporan data ke pusat, hal ini disebabkan oleh faktor alam sehingga jaringan menjadi lambat. Hambatan ini mengakibatkan penambahan waktu kerja. Efek negatif yang timbul dari permasalahan tersebut sering terjadi keluhan dari masyarakat terhadap kinerja pegawai yang dianggap masyarakat memperlambat pengurusan data, padahal berdasarkan pasal 69 ayat 1 undang-undang nomor 23 tahun 2006 tentang administrasi kependudukan, diatur pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan KK (Kartu Keluarga) maksimal 14 hari. Permasalahan lain yang timbul adalah kurangnya kedisiplinan waktu para pegawai dalam merekap data kependudukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengadakan penelitian dan menyajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul : "**Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Batu Bara**".

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini di lakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Batu Bara. Sedangkan waktu penelitian adalah pada April 2015 sampai Juni 2015.

### Sample

Sample adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi, Ginting dan Sitomorang (2008:151).

Dasar pengambilan sampel yang dikemukakan oleh Arikunto (2000:109) adalah: "apabila populasi kurang dari 100 diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10-24% atau lebih setidaknya tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana".

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling* yaitu metode *sampling* yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Karena populasinya kurang dari 100, maka semua populasinya dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 45 orang.

### Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang melalui study pustaka, dengan mempelajari tulisan yang berasal dari buku, jurnal atau pun situs internet untuk mendukung penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

1. Kuesioner adalah daftar pertanyaan mengenai objek yang akan diteliti dengan cara menyebarkan secara langsung kepada responden.
2. Study pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan benda-benda tertulis seperti mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal penelitian, artikel majalah dan internet yang memiliki relevansi terhadap penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid

dengan alat ukur yang digunakan (kuesoner). Menurut Umar (2000), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini sampel uji validitas di ambil sebanyak 30 orang diluar dari pada sample dengan menggunakan program SPSS 17,0for windows dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

### Uji Relibilitas

Relibilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (sugiyono,2008). Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesoner.Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan bantuan program 17,0for windows. Butir pernyataan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan realibilitas dengan kreteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{alpha\ positif} \text{ atau } \geq r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel
2. Jika  $r_{alpha\ negatif} \text{ atau } < r_{tabel}$ , maka peryatan tidak reliabel

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesoner dapat menjawab tujuan penelitian.Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesoner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini.

### Metode Analisis Regresi Berganda

Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian menggunakan bantuan program SPSS 17,0for windows agar hasil yang diperoleh terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi berganda

$X_1$  = Variabel Disiplin Kerja

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel Penempatan Pegawai

### Penguji Hipotesis Dan Uji Asumsi Klasik Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Test uji parsial menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Kreteria pengujian sebagai berikut:

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase(%)
Laki-laki	20	44,4
Perempuan	25	55,6
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

- a.  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) yaitu faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap variabel terikat (Y) produktifitas kerja pegawai.
- b.  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) yaitu faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan

pegawai terhadap variabel terikat (Y) produktifitas kerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

## 2. Uji Secara Simultan/ Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat(Y)secara bersama-sama.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil penelitian

#### 1.1.Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja.

#### 1.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar umum responden berdasarkan tingkat pendidikan,dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase(e%)
SMU	5 orang	11,1
D3	15 orang	33,3
S1	25 orang	55,6
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: tabel penelitian,2015(data diolah)

#### 1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar umum berdasarkan usia,dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Berdasarkan Tingkat Usia**

Usia(tahun)	Jumlah(orang)	Persentase(%)
<25	5	11,1
25-35	15	33,3
36-45	25	55,6
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

#### 1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar umum responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 berdasar kan masa kerja**

Masa Kerja(tahun)	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
0-5	8	17,8
6-10	8	17,8
11-15	4	8,9
16-20	10	22,2
21-25	10	22,2
>25	5	11,1
<b>Tota</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

#### 4.2.Uji validitas dan Reliabilitas

##### 1.Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan,yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r_{kritik} = 0,30$  ( Sugiyono,2003). Jadi kalau korelaksi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar  $r_{tabel}$  dinyatakan valid. Hasil analisis item dari SPSS (lampiran)ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (1-tailed)	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>			
Proses pemberian tugas	0,749	0,000	Valid
Pegawai profesional	0,690	0,000	Valid
Pegawai disiplin	0,871	0,000	Valid
Hubungan harmonis	0,756	0,000	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
Penerangan kantor	0,826	0,000	Valid
Suhu udara	0,717	0,000	Valid
Bau ruangan	0,554	0,000	Valid
Kemamanan lingkungan	0,803	0,000	Valid
Pegawai merasa nyaman	563	0,000	Valid
<b>Penempatan Kerja</b>			
Memperhatikan kualitas	0,718	0,000	Valid
Menyelesaikan pekerjaan	0,857	0,000	Valid
Penempatan bidang	0,705	0,000	Valid
Lulus seleksi	0,761	0,000	Valid
<b>Produktivitas Kerja Pegawai</b>			
Pegawai bertahan	0,662	0,000	Valid
Mampu memelihara	0,727	0,000	Valid
Tubuh yang sehat	0,771	0,000	Valid
Menyesuaikan diri	0,832	0,000	Valid

Dari tabel diatas diketahui, korelasi antara skor setiap butir yang menunjukkan nilai validitas dinyatakan semua valid, karena r-hitung semuanya lebih besar dari r-kritik (0,30). Berdasarkan nilai validitas diketahui pertanyaan untuk seluruh variabel bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam pengolahan dengan SPSS. Tabel 4.5 berikut:

Instrumen	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,802	Reabilitas
Lingkungan Kerja	0,777	Reabilitas
Penempatan Kerja	0,803	Reabilitas
Produktivitas Kerja Pegawai	0,798	Reabilitas

## 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

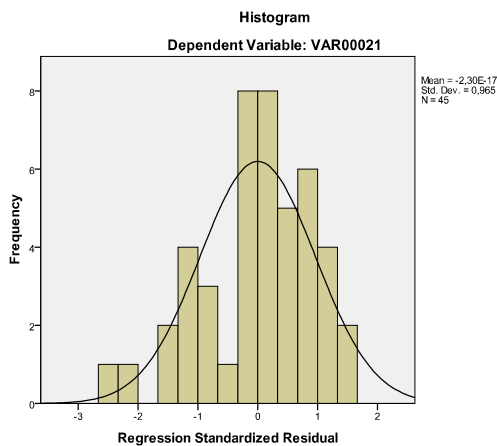
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisis regresi yang sah

(valid), valid menentukan alat uji regresi berganda dapat di gunakan atau tidak. Ada 3 asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: normalitas data, tidak ada multikolinearitas dan tidak ada heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah ketiga asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

### 3.1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar normal histogram dan p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjuk pada gambar tekan jauh atau dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak disekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak disekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan analisa grafik dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (data diolah)

Dengan cara membandingkan antara data obsevasi dengan distribusi yang mendekati normal, dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng ke kanan dan tidak menceng ke kiri atau normal. Dalam hal ini berarti  $H_0$  diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

### 3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (Variance inflactor factor) dengan nilai toleransi (tolerance).

Pada model regresi ini, nilai kontata yang tercantum sebesar 11,253 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model di asumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 11,253 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,100 pada penelitian ini dapat

diartikan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y) di dinas kependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menerapkan lingkungan kerja dalam setiap menjalankan pekerjaan kemudian mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja pegawai didinaskependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Baru juga mengalami peningkatan sebesar 0,100 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,190 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y) di dinas kependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menerapkan kedisiplinan dalam setiap menjalankan pekerjaan kemudian mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja pegawai didinaskependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Baru juga mengalami peningkatan sebesar 0,190 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,026 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa penempatan pegawai ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y) di dinas kependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menerapkan penempatan pegawai dalam setiap menjalankan pekerjaan kemudian mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja pegawai didinaskependudukan catatan sipil kab. Batu Bara. Baru juga mengalami peningkatan sebesar 0,026 satuan.

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai disiplin kerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan produktivitas kerja pegawai dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai di dinas kependudukan dan catatan sipil kab. Batu Bara. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan yang terbentuk akan menjadi indikasi yang paling baik dalam mengukur dan menilai hasil kerja seorang pegawai sedangkan rasa puas dalam bekerja tidak terlalu lihat jelas karena sifatnya abstrak mempengaruhi produktivitas kerja.

#### 4. Hasil uji Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan penempatan pegawai ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $y$ ) pada dinas Kependudukan Catatan Sipil di Kab. Batubara.

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.6 Berikut ini:

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,218 <sup>a</sup>	,048	-,022	2,45071	1,795

1. Predictors: (Constant), VAR00016, VAR00011, VAR00005
2. Dependent Variable: VAR00021

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,022 (02,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa 02,2% variabel-variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada model dapat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan penempatan pegawai ( $X_3$ ). Faktor yang dimaksud disini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai selain disiplin kerja lingkungan kerja dan penempatan pegawai seperti misalnya bakat kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja, teknologi, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

#### 5. Hasil Uji - F (Uji Serempak)

Pengaruh variabel independen secara simultan terdapat variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F

pada *output* perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terdapat variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini.

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,332	3	4,111	7,508	,000 <sup>a</sup>
Residual	246,245	41	6,006		
Total	258,578	44			

1. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, penempatan kerja
2. Dependent Variable: produktivitas kerja pegawai

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai uji  $F_{hitung}$  sebesar 7,508 lebih besar dibandingkan nilai  $F_{tabel}$  2,01 dengan signifikansi (0,000<sup>a</sup>) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). hal ini mengidentifikasikan bahwa hasil penelitian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan kerja pegawai dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas kependudukan catatan sipil kab. Batubara. Dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan pegawai secara bersama – sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebaliknya disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan kerja secara bersama- sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil ini berarti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan penempatan pegawai sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di dinas kependudukan dan Catatan Sipil. Besarnya tingkat pengaruh ketiga

variabel ini dapat dijadikan pedoman bagi kab.batubara sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pegawainya. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai ini dapat mudah dilakukan dengan senantiasa mempertimbangkan setiap indikator disiplin kerja dan penempatan kerja pegawai yang menjadi setiap kebutuhan pegawai di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab.batubara. Disiplin kerja yang selama ini tercapai di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab.batubara yang ditandai dengan apel setiap hari. Penggunaan absensi setiap memasuki dan keluar kantor, peraturan yang menegaskan tindakan yang bagi tidak disiplin dan ketepatan dalam melayani masyarakat, selalu mencerminkan prestasi kerja pegawai selama ini sangat baik. Sedangkan kepuasan kerja didasarkan atas pemberian balas jasa yang sudah layak oleh pemerintah kepada setiap pegawai di dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. BatuBara.

#### 6. Hasil Uji t ( Uji Parsial)

Adapun hasil uji t (uji parsial), adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja (2,543) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  maka  $t_{hitung}$  (2,543) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,68), atau nilai sig.  $t$  untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak dan menerima  $H_a$  untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Batubara. Hal ini berarti bahwa dengan disiplin kerja adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan untuk meningkatkan kedisiplinan kualitas sumber daya manusia pada setiap unit kerja.
2. nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja (1,729) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,68), atau nilai sig.  $t$  untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$ , dan menerima  $H_a$  untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini

memberi arti bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam upaya mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di dinas kependudukan catatan sipil kab. Batubara. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja selalu termotivasi sehingga mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel penempatan pegawai (1,727) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=5\%$  maka  $t_{hitung}$  (1,727) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,68), atau nilai sig.  $t$  untuk variabel penempatan pegawai (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak dan menerima  $H_a$  untuk variabel penempatan pegawai. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab.batubara. Hal ini berarti bahwa dengan penempatan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan untuk meningkatkan kedisiplinan kualitas sumber daya manusia pada setiap unit kerja.

#### Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa secara serempak variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di dinas kependudukan Batu Bara. Secara parsial kepuasan kerja di dalam suatu organisasi berpengaruh di bandingkan dengan disiplin kerja, di mana kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan pegawai berkerja dengan disiplin yang tinggi dan mampu meningkatkan prestasi kerja.

##### Saran

Dari keseluruhan uraian di atas, setelah menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil maka selanjutnya akan di berikan beberapa saran sebagai berikut:

1. peningkatan prestasi kerja di dinas kependudukan kabupaten batu bara di lakukan peningkatan disiplin dan lingkungan dalam berkerja. Disiplin



kerja didasarkan atas absensi rutin harian atau sidik jari diberikan penilaian atas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kemudian untuk meningkatkan kepuasan kerja dilakukan melalui memberi balas jasa yang layak pada setiap pegawai, meningkatkan hubungan kondusif dalam berkerja dan sistem organisasi yang mendukung peran setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan sebaik mungkin. selain itu di sarankan untuk dinas kependudukan kabupaten batu bara untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang lebih baik dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berprestasi.

2. sebaiknya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, di perlukan suatu metode yang membantu untuk meningkatkan

pemahaman atas peran terhadap produktivitas kerja. pemahaman atas produktivitas yang positif seperti produktivitas hasil kerja, produktivitas waktu yang digunakan, dan produktivitas pengalaman kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto suharsimi. *Produser Penelitian Praktik* Bina Aksara Jakarta, 2000
- Asmirasih Algifari. *Statistik Induktif : untuk dan bisnis*. Edisi kedua, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2003
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Praktik*. BinaAksara, Jakarta *ekonomi*, 2000