

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TOMOHON**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE OF TOMOHON CITY*

Oleh:

**Januard Iglesias Osak<sup>1</sup>**  
**Agus Supandi Soegoto<sup>2</sup>**  
**Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
 Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[osakjanuard08@gmail.com](mailto:osakjanuard08@gmail.com)

<sup>2</sup>[supandi@unsrat.ac.id](mailto:supandi@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[rudilumantow@unsrat.ac.id](mailto:rudilumantow@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN atau pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tomohon, yang berjumlah 34 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Work Productivity at the Population and Civil Registration Service of Tomohon City. The populations in this all ASN or permanent employees at the Population and Civil Registration Service of Tomohon City, totaling 34 people. The sample size in this study is 100 respondents. The research method using multiple linear regression analysis. The analysis used included the research instrument test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the Work Discipline and Work Environment on Employee Work Productivity at the Population and Civil Registration Service of Tomohon City. Work Discipline on Employee Work Productivity at the Population and Civil Registration Service of Tomohon City and Work Environment have an effect on Employee Work Productivity at Employee Work Productivity at the Population and Civil Registration Service of Tomohon City.

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Work Productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Manusia penggerak utama dalam setiap kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang dilakukannya dari semua tindakan yang diambil untuk mencapai tujuannya baik tujuan individu maupun tujuan bersama dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja pegawainya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi

harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat (Hasibuan, 2021:244). Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan organisasi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi tersebut akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja pegawai adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut antara lain; disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh dari organisasi. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing, sehingga diharapkan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Munawaroh, 2021). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2021:86).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Nitisemito (2020:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Tomohon merupakan organisasi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Tomohon. Fungsi dan tugas Dukcapil tersebut merupakan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP-elektronik atau e-KTP. Produktivitas kerja pegawai pada saat ini masih terdapat permasalahan, salah satu penyebabnya adalah pengaruh disiplin kerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pegawai pada dinas mengalami kurangnya semangat kerja dalam diri seseorang pegawai, karena dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawainya dalam bekerja. Selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja juga dijadikan tolak ukur terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon sudah cukup memadai, tetapi masih ada sedikit kekurangan yang perlu di perhatikan lagi seperti fasilitas kerja, contohnya kurangnya fasilitas tempat duduk untuk pelayanan publik, kurangnya fasilitas komputer yang tersedia.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.
2. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.
3. Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2021:45). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo, 2021:2).

### Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021:341), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wibowo (2021), produktivitas kerja adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau perusahaan dalam menghasilkan sesuatu.

### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2022:2), disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan terus-menerus sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2021:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2021:95), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

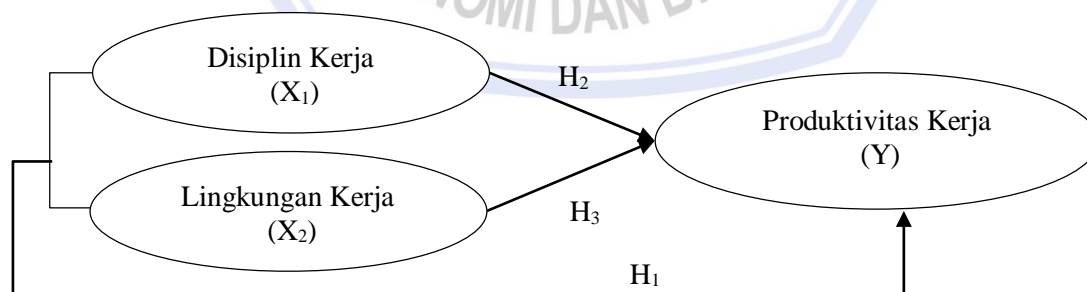
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Mokoginta dkk (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin, baik secara simultan maupun parsial, terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Musdalifah dan Rahma (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru Sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah lingkungan kerja yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

Penelitian Ong dkk (2021) bertujuan untuk menganalisis disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ditemukan sebanyak 66 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Model Konseptual



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori*

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tomohon.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tomohon.



H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tomohon.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2020:7). Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2022:27).

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Riduwan (2021:8), populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN atau pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) kota Tomohon, yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

### Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunyoto, 2022:87).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sugiyono (2022:142), menjelaskan bahwa kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan dapat diharapkan dari responden.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan terus-menerus sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi	1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Tujuan dan kemampuan 4. Teladan pimpinan Hasibuan (2021)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik itu kehidupan sosial, psikologi maupun fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya	1. Penerangan /cahaya di tempat kerja 2. Kelembapan di tempat kerja 3. Sirkulasi udara di tempat kerja 4. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja Widodo (2021:96)
Produktivitas Kerja (Y)	Seorang pegawai yang mampu mengerjakan tugas/pekerjaannya sesuai dengan target dan kemampuannya sehingga tugas/perkerjaan yang dilakukan akan lebih berkualitas	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu Simamora (2021:5)

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh yang ingin diteliti (Ghozali, 2021:52). Hasil analisis (*r* hitung) dikonsultasikan dengan *r* tabel product-moment. Item pertanyaan yang *r* hitungnya < *r* tabel, maka item tersebut dinyatakan gugur dan harus dibuang untuk diganti dengan item baru. Sebaliknya apabila *r* hitung > *r* tabel, maka item pertanyaan itu dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan Alpha Cronbach dengan menentukan jika nilai alpha didapatkan  $> 0,6$  maka artinya reliabel (Sujarweni, 2022:192). Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alfa  $\geq 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's Alfa  $< 0,6$ . Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus  $r$  product-moment apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolineritas**

Menurut Ghozali (2021:103), pengujian multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ .

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021:139). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Model persamaan yang akan dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja  
a = konstanta  
X1 = disiplin kerja  
X2 = lingkungan kerja  
e = error

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2020:205). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berartikemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2021:46).

### **Uji Hipotesis**

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

Ghozali (2021:98) mengatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

### Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2021:98). Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  (th) dengan  $t_{tabel}$  (tt) pada  $\alpha = 0,05$ :

1. Jika  $t_h \geq t_t$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,784	0,339	Valid
	$X_{1.2}$	0,715	0,339	Valid
	$X_{1.3}$	0,638	0,339	Valid
	$X_{1.4}$	0,799	0,339	Valid
	$X_{1.5}$	0,886	0,339	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,716	0,339	Valid
	$X_{2.2}$	0,888	0,339	Valid
	$X_{2.3}$	0,869	0,339	Valid
	$X_{2.4}$	0,856	0,339	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	$Y_1$	0,785	0,339	Valid
	$Y_2$	0,854	0,339	Valid
	$Y_3$	0,784	0,339	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2, pada kolom nilai  $r$  hitung yang merupakan *Pearson Correlation* untuk masing-masing item pernyataan sebagai indikator variabel. Nilai  $r$  untuk masing-masing item pernyataan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  tabel *product moment* 0,339, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	$R_{tabel}$	Reliabilitas
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,707	0,339	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,864	0,339	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,773	0,339	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai *Cronbach Alpha* pada Tabel 3 adalah di atas  $r$  tabel sebesar 0,339, jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel di atas 0,6 ( $> 0,6$ ) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation*

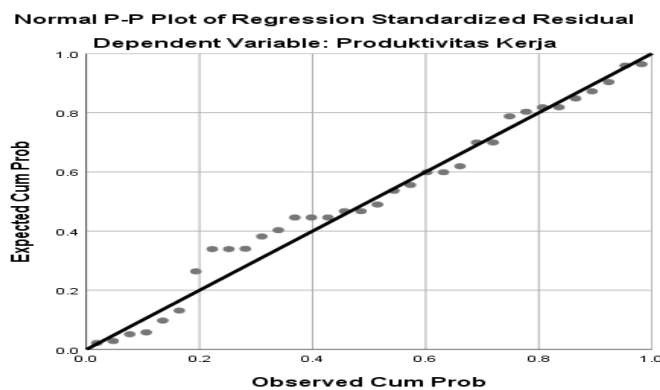
*Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.835	1.198
Lingkungan Kerja	.835	1.198

*Sumber: Hasil Olah Data, 2025*

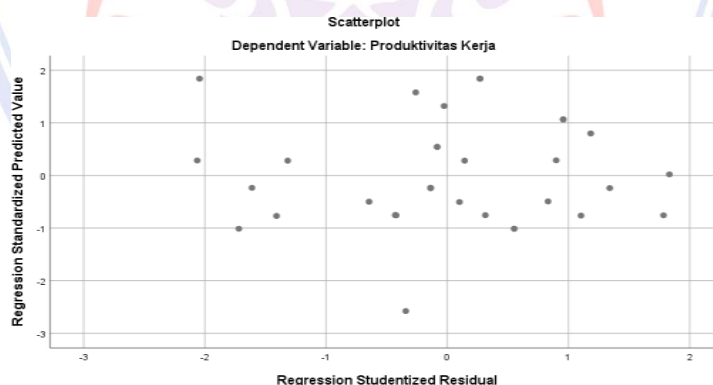
### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil Olah Data, 2025*

Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokesdastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**  
*Sumber: Data Olahan, 2025*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokesdastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,344 + 0,306 X_1 + 0,309 X_2 + e$$



Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,344 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas dianggap 0 maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 2,344 satuan.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,306 menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jika skor variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Disiplin Kerja (X1) turun satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja (X1), maka Produktivitas Kerja (Y) juga semakin baik.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,309 menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jika skor variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Lingkungan Kerja (X2) turun satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan turun sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja (X2), maka Produktivitas Kerja (Y) juga semakin baik.

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.344	2.091
1 Disiplin Kerja	0.306	0.119
Lingkungan Kerja	0.309	0.112

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.398	1.39330

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang kuat/tinggi terhadap Produktivitas Kerja karena berada di interval korelasi antara 0,60-0,799. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F Simultan

**Tabel 7. Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	46.291	2	23.145	11.923	0.000 <sup>b</sup>
Residual	60.180	31	1.941		
Total	106.471	33			

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,923. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* ( $Df$ ) =  $n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$  adalah sebesar 3,30. Oleh karena nilai  $F_h$  sebesar 11,923 >  $F_t$  sebesar 3,30 dan juga tingkat signifikan  $p-value = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

#### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 menunjukkan:

- Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 2,565; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* =  $34 - 2 - 1 = 31$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 2,039.



- Nilai  $t_{hitung}$  untuk Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,565 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 dan juga tingkat signifikansi  $p-value = 0,015 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.
2. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,754; Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $degree\ of\ freedom = 34-2-1 = 31$ , dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 2,039. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,754 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 dan juga tingkat signifikansi  $p-value = 0,010 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.344	2.091		1.121	0.271
Disiplin Kerja	0.306	0.119	0.379	2.565	0.015
Lingkungan Kerja	0.309	0.112	0.407	2.754	0.010

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dukcapil kota Tomohon. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja produktivitas kerja pegawai secara bersamaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan dampak yang positif pada Dukcapil Kota Tomohon. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja baik karena didukung oleh kelengkapan fasilitas kerja dan keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan akan mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai dan menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan melalui disiplin kerja. Upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kebijakan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Ketiga variabel ini memang perlu diperhitungkan dalam produktivitas kerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden pada masing-masing pernyataan dengan mayoritas setuju, meskipun ada beberapa item pertanyaan yang dijawab netral, dan tidak setuju. Disiplin kerja dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja. Fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif akan mampu menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan lingkungan kerja yang tinggi. Pihak Dukcapil Kota Tomohon sangat perlu melakukan perbaikan dan evaluasi untuk mencapai tujuan instansi melalui kedua variabel ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Fitriani (2020), menemukan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Efendi (2019), menemukan bahwa kompetensi pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu kekuatan yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai atau tenaga kerja atau karyawan, dimanapun mereka bekerja. Entah itu bekerja dalam perusahaan, di instansi, dilapangan, atau berwirausaha, semua orang perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mereka bisa menjabai tujuan karier yang diinginkan. Dengan menumbuhkan dan mempertahankan disiplin kerja yang kuat dalam budaya perusahaan, disiplin kerja akan memberikan “tenaga kerja kuat” bagi setiap pegawai atau karyawan dalam menghadapi setiap tantangan yang hadir didalam dunia kerja. Disiplin kerja yang kuat akan mendorong para pegawai untuk selalu memberikan upaya terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka miliki. Disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik akan menimbulkan nilai positif pada pegawai sehingga motivasi pegawai dalam bekerja meningkat dan produktivitas kerja pegawai menjadi sangat baik. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik dalam pengerjaannya mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh untuk kesuksesan kerja seseorang secara maksimal, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas kerja tersebut. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dukcapil Kota Tomohon. Hal ini berarti disiplin kerja yang dimiliki pegawai, yaitu berupa adanya semangat dan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, para pegawai pada Dukcapil Kota Tomohon selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan selalu menghargai waktu dalam bekerja, serta sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan selalu datang lebih awal dari jam kerja. Disiplin kerja yang dimiliki pada pegawai tinggi maka cenderung akan menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai yang dapat meningkatkannya motivasi karyawan terhadap tugas produktivitas kerja, terjalinnya hubungan yang baik dengan pimpinan/atasan mereka, menurunkan niat untuk berhenti pada pegawai, dan menghasilkan hasil yang positif terhadap organisasi/instansi. Adanya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja terkait dengan adanya konsep penciptaan semangat, motivasi dan pemberian yang baik dengan pegawai. Dengan demikian adanya motivasi dan semangat yang baik dengan pegawai akan memberikan keinginan pegawai untuk memenuhi segala bentuk kewajiban mereka. Kepemimpinan yang baik terkait dengan tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan demikian hal ini dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan hasil kerja lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mokoginta dkk (2023) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja dan penelitian Fitriani dkk (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Sunyoto (2022), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan produktivitas kerja yang tidak baik dan alhasilnya produktivitas kerja akan rendah. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dukcapil kota Tomohon. Hal ini berarti lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan dan rasa semangat dalam bekerja bagi para pegawai, antara lain; penerangan/cahaya di tempat kerja membantu pekerjaan mereka, sirkulasi udara atau kelembapan di tempat mereka bekerja mengalir dengan baik, dan dapat beradaptasi dengan kelembapan di tempat mereka bekerja. Dengan hal tersebut para pegawai akan memaksimalkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada instansi. Upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja pegawai dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan setiap setahun sekali. Upaya tersebut masih belum optimal sehingga perlu upaya lain yang bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai diantaranya melakukan pemeriksaan fasilitas kerja seperti jendela, AC, lampu ruangan dan peralatan kebersihan setiap sebulan sekali, mengganti fasilitas yang rusak, melakukan penataan ulang dengan nuansa yang baru setiap tahunnya dan meningkatkan aktivitas bersama rekan kerja, bawahan dan atasan setiap sebulan sekali. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ong dkk (2021) yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian Musdalifah & Rahma (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Pimpinan Dukcapil Kota Tomohon agar terus meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan masukan kepada para pegawai tentang kedisiplinan dalam bekerja, antara lain; datang ke kantor tepat waktu, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan dapat juga dilakukan dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas jika para pegawai melanggar peraturan dan tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan.
2. Disiplin kerja pegawai diharapkan adanya peningkatan dalam bekerja di instansi/kantor, karena dengan ditingkatnya disiplin kerja pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
3. Pihak Dukcapil Kota Tomohon terus meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
4. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Efendi, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Badan Otoritas Kampus (BOK) Panca Budi Medan*. (Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). <https://repository.pancabudi.ac.id/website/detail/16821/penelitian/pengaruh-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-karyawan-badan-otoritas-kampus-bok-panca-budi-medan>.
- Fitriani, A. P., Diyah, I. A., & Maryam, S. (2024). Produktivitas Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Lingkungan dan Insentif Kerja Pada PT. Iskandartex Solo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Vol. 6, No. 3. <https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/download/4717/3589/>
- Fitriani, M. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru). <https://repository.uin-suska.ac.id/28113/1/GABUNGAN.pdf>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi Kesepuluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mokoginta, J. S. L., Soegoto, A. S., Manoppo, E., Mokoginta, S. C., & Manoppo, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 548–560. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/45139>. Diakses 15 Agustus 2024.
- Munawaroh, D.B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo*. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo). <https://etheses.iainponorogo.ac.id/13273/>.
- Musdalifah, M., & Rahma, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UPDK Bakar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 215-224. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/download/1395/848>.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/34976>

Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sarwono, J. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sunyoto, D. (2022). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.

Widodo. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.