

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIT USAHA HUNIAN, GEDUNG, AGRIBISNIS DAN TAMAN BADAN USAHA FASILITAS DAN LINGKUNGAN PADA BADAN PENGUSAHAAN BATAM

Septa Diana Nabella¹, Sumardin², Rahman Syahputra³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam
e-mail: septa@uis.ac.id

Abstract

The regression coefficient is significant or the Work Environment variable has an effect on Employee Work Productivity. The regression coefficient is significant or the Job Satisfaction variable affects the Employee Productivity variable. The regression coefficient is significant or the Work Discipline variable has an effect on the Employee Work Productivity variable. Anova test produces a calculated F number of 120.798 > F table 2.74 with a significance level (probability number) of 0.05. F count > F table then Ho is rejected and H1 is accepted. Then the regression coefficient of Work Environment (X1), Job Satisfaction (X2) and Work Discipline (X3) together have a significant effect on the Employee Work Productivity variable (Y) in Residential Business Units, Buildings, Agribusiness and Business Entity Parks Facilities and Environment in BP Batam..

Kata kunci: Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi begitu juga dengan Badan Pengusahaan (BP) Batam. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasar pada visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh semua. Tenaga kerja atau karyawan merupakan hal yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau Pegawai yang mempunyai intensitas tinggi mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-

ulang oleh sekelompok orang demi mencapai tujuan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai dalam organisasi. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat

kerja Pegawai sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karna dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai diperusahaan. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila Pegawai bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (performance) yang buruk.

Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang

harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi perusahaan itu sendiri, artinya perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang optimal dengan harga bersaing. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan karyawan, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan. Kinerja Pegawai akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja Pegawai. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya antara lain adalah adanya kepuasan kerja. Pentingnya sumber daya manusia sebagai pengelolaan sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan akan mengakibatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat terlaksanakan. Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah tercapainya kepuasan kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan

Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.

Kondisi kerja yang baik adalah bilamana kepuasan kerja Pegawai yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi pula, karena sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya. Tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari kinerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai dan hasil yang akan didapat pihak organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa Pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin Pegawai Unit Usaha

Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2005:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani, 2008).

Menurut Siagian (2007), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Levesque (2006: 10) menyatakan bahwa produktivitas adalah salah satu orientasi ekonomi untuk kebutuhan bisnis yang merupakan motif yang menguntungkan pada sektor swasta atau suatu motif pelayanan pada sektor umum dan nirlaba yang mana mungkin lebih mudah dan lebih berarti bagi kita semua untuk memahami sumber daya manusia organisasi. Produktivitas membutuhkan keahlian yang baik, pelayanan yang baik, sedikit kesalahan atau pengulangan,

kualitas dan kuantitas kerja yang baik, kontribusi yang positif dan dapat bekerja satu sama lain dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Chrestella Yacinda (2014, p.3), menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:25).

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem

kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010:12).

Menurut Bambang (2009:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2007). Menurut Handoko (2007 dalam Tangkilisan) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2008).

Menurut Locke (Kaswan) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang

sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2007:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku

sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2008:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasii pemerintahan.

Disiplin kerja karyawan mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada saat disiplin kerja karyawan menjadi tantangan ketika melakukan pengorganisasian sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu dipecahkan bagaimana solusi terbaiknya.

Dalam mengelola komitmen karyawan tersebut, tidaklah mudah karena karyawan adalah manusia dan bukanlah mesin. Memang, secara praktis dan teori kita harus cermat memandang hal ini untuk memberikan arti penting pada makna memanusiakan manusia. Mesin memang memberikan keunggulan kompetitif namun sifatnya hanya terbatas dan manusia tentu saja melebihi dari hal itu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Adapun rencana penelitian dimulai pada Bulan Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan

Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Adapun jumlah pegawai yang ada di kantor Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam berjumlah 70 orang pegawai Tetap.

Adapun jumlah populasi seluruhnya dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam Tahun 2020. dan dari keseluruhan pegawai tersebut, peneliti akan menjadikannya semua responden untuk penyusunan skripsi ini. Untuk responden pada penelitian ini berjumlah 70 orang responden..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut ini.

Tabel 1. Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846		.832

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data di olah

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,9202) sebesar 0,846. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,846 atau sama dengan 84,60%. Angka tersebut berarti sebesar 84,60%

Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu

15,40% (100% - 84,60%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin

kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 2. Koefisien

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.847	1.159	.731	.468
	Lingkungan Kerja	.115	.110	.112	2.045
	Kepuasan Kerja	.225	.222	.221	3.146
	Disiplin Kerja	.634	.110	.627	5.783

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data di olah

1. Konstanta sebesar 0,847 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam akan meningkat sebesar 0,847.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,115 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam meningkat sebesar 0,115
3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,225 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Kepuasan Kerja, maka jumlah peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam akan meningkat sebesar 0,225
4. Koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,634 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam akan mengalami meningkat sebesar 0,634.

Tabel 3. Anova

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	250.639	3	83.546	120.798
	Residual	45.647	66	.692	
	Total	296.286	69		

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data di olah

Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar $120,798 > F$ tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, maka Karena t hitung (7,850) $> t$ tabel (1,667), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.
2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, maka Karena t hitung (10,850) $> t$ tabel (1,667), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.
3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,

maka Karena t hitung (16,373) $> t$ tabel (1,667), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.

4. Dalam Pengujian hipotesa apakah variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar $120,798 > F$ tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam.

Saran

Saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pada Bagian Lalulintas BPKB Polda Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam agar selalu lingkungan kerja. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Penulis menyarankan Pimpinan Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam agar imbalan ataupun bonus sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh sehingga pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan dalam bekerja.
3. Penulis menyarankan kepada Pimpinan Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (supporting) kepada para pegawai.
4. Penulis menyarankan kepada pimpinan Pada Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada BP Batam disiplin pegawai setiap hari dapat diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya setiap waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rangkuti, Freddy. 2007. *Analisis Swot : teknik membedah kasus bisnis – reorientasi konsep perencanaan strategis untuk menghadapi abad 21*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.