

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI

WHAWAN NEDRIZAL PUTRA, S.AP<sup>1</sup>,  
ELIYUSNADI, S.Kom., M.Si<sup>2</sup>, Drs. AMIR HASAN, MM<sup>3</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

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

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

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

### ABSTRACT

*Title. The influence of the quality of life and work environment on the Work Discipline in the Departement of Population and Civil Registry of Kerinci Regency. This study aims to see the direct effect of the work environment (X1) and the quality of work-life (X2) on employee work discipline (Y). This research was conducted at the Departement of Population and Civil Registry of Kerinci Regency with the samples of 37 employees who were taken by total sampling. The data analysis used was descriptive quantitative to explain the research data and research descriptions. The partial test results obtained by the value of  $T_{count} (3.252) > T_{table} (2.026)$  means that the quality of work-life has significant effect on the work discipline. Mainwhile, the  $T_{count}$  for the work environment variable  $(3.338) > T_{table} (2.062)$ . This condition showed that the work environment can increase the level of employee work discipline. Based on the results of simultaneous testing, it could be seen that the calculated  $F_{value}$  of work discipline is greater than the  $F_{table} (3.252)$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, which means that simultaneously there was a significant effect of the independent variables (quality of work-life and work environment) on the variable (Work discipline) at the Population And Civil Registry Office of Kerinci Regency.*

**Key Words:** *The Effect, Quality of Life, Work Environment, Work Discipline, Employee*

### ABSTRAK

Judul. Pengaruh Kualitas Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) dan kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) Penelitian ini dilaksanakan pada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, dengan sampel sebanyak 37 orang pegawai yang diambil secara total sampling. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif quantitative untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung  $(3,735) > t$  tabel  $(2,026)$  berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja,. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar  $3,328 > t$  tabel  $(2,026)$ . Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat

disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung disiplin kerja lebih besar dari F tabel (3,252) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (kualitas kehidupan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci.

**Kata Kunci** : *Pengaruh, Lingkungan, kualitas hidup, disiplin kerja, pegawai*

## I. PENDAHULUAN

Seorang pegawai atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Pertama, kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan usaha organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh pegawai mengenai keinginan untuk memperoleh rasa aman, kepuasan terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja. Menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana di lingkungan kerja

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil, siap pakai dan berkepribadian yang sesuai. Pemeliharaan Sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Tentu setiap manusia memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak, kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri.

Dalam sebuah manajemen diperlukan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai. Demikian pula pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada pegawai agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka para pegawai merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerjanya.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan

diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan”. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik.

Dalam merealisasikan kegiatan tersebut sangat dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan usaha yang hendak dicapai.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Ivancevich, et al., 2007:208). Selanjutnya, menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Terakhir, mengenai disiplin kerja pegawai. Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Terkait dengan Kualitas kehidupan kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci, peneliti menemukan beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi yang terbuka. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil masih belum mengupayakan secara maksimal peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai. Hal tersebut tampak dari masih adanya keluhan mengenai perlakuan yang kurang adil dan suportif terhadap setiap pegawai.
2. Banyaknya pembuatan dan perubahan akta, KTP, Kartu Keluarga membuat petugas kewalahan menanganinya.
3. Pegawai mengalami kelebihan beban kerja (*work overload*), dimana jam kerja adalah dari jam 7.30 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB, tapi pada kenyataannya seringkali terjadi pegawai yang pulang di atas jam tersebut. Pegawai sering kali harus pulang telat dikarenakan jumlah pekerjaan yang menumpuk.

Berkenaan dengan lingkungan kerja, ditemukan fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya ruang gerak yang diperlukan. Desain tata letak ruang kerja yang kurang rapi di beberapa ruangan. Tampak bahwa meja kerja satu dengan yang lainnya

terlalu berdekatan dan banyaknya barang-barang serta dokumen yang terletak di atas dan sekelilingnya.

2. Kurang baiknya fasilitas kerja serta suara yang bising. Masih terdapat beberapa fasilitas kantor yang perlu di perbaiki dan ditambah. Hal itu berkaitan dengan koneksi jaringan internet yang kurang baik, hingga lambatnya distribusi Alat Tulis Kantor (ATK) kepada pegawai. Hal tersebut tentu saja berpengaruh pada kinerja pegawai sehingga pada akhirnya berdampak pada kelancaran pekerjaan mereka. Pada akhirnya pembuatan atau perubahan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga menjadi terbengkalai. Belum lagi suara bising yang ditimbulkan dari banyaknya jumlah pegawai dalam satu ruangan.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai, penulis menemukan fenomena sebagai berikut:

1. Masalah kehadiran serta ketaatan pada peraturan kerja. Para pegawai selalu datang tepat waktu. Hanya saja terdapat permasalahan mengenai pemanfaatan waktu istirahat berlebih. Saat jam istirahat selesai masih terdapat beberapa pegawai yang belum kembali bekerja bahkan hingga 1 jam setelah jam istirahat berakhir.
2. Kurangnya ketaatan pada standar kerja. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lambatnya penyelesaian kepengurusan dokumen kependudukan yang ditangani oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci disebabkan oleh kedisiplinan kerja yang kurang. Beberapa kali masyarakat yang melakukan pengurusan dokumen kependudukan harus kembali karena dokumen yang diurusnya belum selesai, bahkan memakan waktu berhari-hari.

## II. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti disebutkan oleh Emzir, (2008:28) bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab dan akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori). Desain penelitian yang akan digunakan adalah penelitian korelasi. Menurut Gay (dalam Sukardi, 2012: 166) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Responden Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang terpercaya dan lengkap, peneliti membutuhkan responden penelitian. Adapun Responden penelitian adalah 37 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Responden akan menjadi objek penelitian yang akan dimintai data serta menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang akan peneliti berikan.

### Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-test* yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung. Instrumennya berisi sejumlah pertanyaan yang

harus dijawab oleh responden. Bentuk pertanyaan bisa bermacam-macam, yaitu pertanyaan terbuka, berstruktur, dan pertanyaan tertutup (Sukmadinata, 2012: 219). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang disajikan dalam bentuk pernyataan. Responden diminta untuk memilih kategori jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia. Angket menggunakan skala *Likert* dengan 4 alternatif pilihan jawaban.

Dokumentasi atau studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik (Sukmadinata, 2012: 221). Peneliti meneliti catatan tertulis ataupun dokumen-dokumen lain untuk mendapatkan data mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

### III. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *produc moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara *r* hitung (*r<sub>xy</sub>*) terhadap *r* tabel. Nilai *r* tabel untuk penelitian ini adalah *r* tabel dengan  $df = (n - 2) = 35$  pada  $\alpha$  yaitu 0,271. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja**

Variabel	item	r hitung	r tabel	ket
X1: Kualitas Kehidupan Kerja	1	0,472	0,271	Valid
	2	0,424	0,271	Valid
	3	0,798	0,271	Valid
	4	0,531	0,271	Valid
	5	0,458	0,271	Valid
	6	0,752	0,271	Valid
	7	0,752	0,271	Valid
	8	0,798	0,271	Valid
	9	0,473	0,271	Valid

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	item	r hitung	r tabel	ket
X2: Lingkungan Kerja	1	0,535	0,271	Valid
	2	0,280	0,271	Valid
	3	0,330	0,271	Valid
	4	0,770	0,271	Valid
	5	0,724	0,271	Valid
	6	0,682	0,271	Valid

	7	0,395	0,271	Valid
	8	0,535	0,271	Valid
	9	0,417	0,271	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Variabel	item	r hitung	r tabel	ket
Y: Disiplin Kerja	1	0,831	0,271	Valid
	2	0,726	0,271	Valid
	3	0,860	0,271	Valid
	4	0,851	0,271	Valid
	5	0,776	0,271	Valid
	6	0,617	0,271	Valid
	7	0,854	0,271	Valid
	8	0,732	0,271	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing masing item lebih besar dari r tabel (0,271), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
X1: Kualitas Kehidupan Kerja	0. 7960	Reliabel
X2: Lingkungan Kerja	0. 6178	Reliabel
Y: Disiplin Kerja	0. 9037	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrumen penelitian.

## 2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows Release 16.00 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig, (2-tailed)
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,496	0,133	3,735	0,001**
Lingkungan Kerja (X2)	0,623	0,187	3,328	0,002**
Konstanta	-8,522			
R	0,713			
R Square	0,508			
F	19,104			
Sig. F (p)	0,000**			

\*\* sig. pada = 0.05

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -8,522 + 0,496 X_1 + 0,623X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta = -8,522

Artinya apabila Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan tidak ada maka kedisiplinan pegawai akan turun sebesar 8,522.

- b. Koefisien regresi (b1) = 0,496

Artinya apabila kualitas kehidupan kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0,496 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda positif, sehingga apabila kualitas kehidupan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai dan sebaliknya.

**Uji Parsial (uji t)**

- a.  $H_0 : p = 0$ , artinya kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- b.  $H_1 : p \neq 0$ , artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.  
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis  $H_0 : p = 0$  ditolak dan hipotesis alternatif  $H_1 : p \neq 0$ , diterima.  
Dengan ditolaknya  $H_0 : p = 0$  berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga apabila kualitas kehidupan kerja semakin baik disiplin kerja pegawai akan mengalami kenaikan.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Windows Release 16.00 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	Sig. (2-tailed)
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,496	0,133	3,735	0,001**
Lingkungan Kerja (X2)	0,623	0,187	3,328	0,002**
Konstanta	-8,522			
R	0,713			
R Square	0,508			
F	19,104			
Sig. F (p)	0,000**			

\*\* sig. pada = 0.05

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -8,522 + 0,496 X_1 + 0,623X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta = -8,522  
Artinya apabila Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan kerja diasumsikan tidak ada maka kedisiplinan pegawai akan turun sebesar 8,522.
- b. Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,623  
Artinya apabila lingkungan kerja lebih baik, maka disiplin kerja pegawai meningkat sebesar 0,623 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai  $b_2$  bertanda positif,



sehingga apabila lingkungan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya disiplin kerja pegawai dan sebaliknya.

#### Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja), terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) secara parsial atau individual.

##### a. Pengujian Variabel Lingkungan Kerja

Kriteria hipotesis yang diajukan :

- 1)  $H_0$  :  $p = 0$ , artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- 2)  $H_a$  :  $P \neq 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3,328) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan ditolaknya  $H_a$  berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik maka tingkat disiplin kerja pegawai akan mengalami kenaikan.

#### 4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci

#### Uji F

Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci, dilakukan uji secara simultan di bawah ini:

1. Hipotesis:
  - a.  $H_0$  :  $p = 0$ , artinya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
  - b.  $H_a$  :  $p \neq 0$ , artinya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  : derajat kebebasan (dk) =  $(n-k-1) = 34$  diperoleh nilai F tabel = 3,252
3. Kriteria pengujian
  - a.  $H_0$  diterima apabila F hitung < 3,252
  - b.  $H_0$  ditolak apabila F hitung > 3,252
4. Hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung = 19,104 dengan sig. F = 0,00

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung disiplin kerja pegawai lebih besar dari F tabel (3,252) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kualitas kehidupan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan

- ditolaknya  $H_0$  berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga apabila Kualitas kehidupan kerja semakin baik maka tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci akan mengalami kenaikan.
- b. Nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar  $3,328 > t$  tabel (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci
  - c. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F$  hitung disiplin kerja lebih besar dari  $F$  tabel (3,252) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kualitas kehidupan kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Kepada Dosen Pembimbing I dan II, kepada Kepala dan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci, dan semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Ivancevich, J.M. et al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- SP, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodah. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya