

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS KETENAGAKERJAAN
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ASRUL AMRI TANJUNG
NIM. 1940200102

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS KETENAGAKERJAAN
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

ASRUL AMRI TANJUNG
NIM.1940200102

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDRY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS KETENAGAKERJAAN
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**ASRUL AMRI TANJUNG
NIM.19 402 00102**

*Skripsi
ACC
Rabu, 29-10-2025*

PEMBIMBING I

*Nofinawati, S.E.I. M.A.
NIP. 19 8211162011012003*

PEMBIMBING II

*Arti Damisa, S.H.I, M.E.I
NIP. 19 89122020132120039*

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDRY
PADANGSIDIMPUAN .
2025**

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Asrul Amri Tanjung**

Padangsidimpuan, November 2025
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Apartur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Nofinawati, S.E.I. M.A.
NIP. 19 8211162011012003

PEMBIMBING II


Arti Damisa, S.H.I, M.E.I
NIP. 19 89122020132120039

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asrul Amri Tanjung
NIM : 19 402 00102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 12 tahun 2023.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 3 tahun 2023 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 26 November 2025
Saya yang Menyatakan,



Asrul Amri Tanjung
NIM. 19 402 00102

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asrul Amri Tanjung
NIM : 19 402 00102
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 26 November 2025
Yang menyatakan,


Asrul Amri Tanjung
NIM. 19 402 00102



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerj Aparatur Sipil Negara Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

NAMA : Asrul amri Tanjung

NIM : 19 402 00102

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)



Padangsidimpuan, 19 Januari 2026

Dekan

Prof. Dr. Darwis Harahap, S. HI., M. Si
NIP 19780818 200901 2 015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jalan. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Silitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASAH SKRIPSI**

Nama : ASRUL AMRI TANJUNG
NIM : 1940200102
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja aparatur negara dinas ketenagakerjaan padangsidimpuan

Ketua

Azwar Hamid, M.A
NIDN. 2111038601

Sekretaris

Muhamad Arif, M.A
NIDN. 2014019502

Anggota

Azwar Hamid, M.A
NIDN. 2111038601

Muhamad Arif, M.A
NIDN. 2014019502

Dr. Rosnani Siregar, M. Ag
NIDN. 2006118105

Nofinawati, M.A
NIDN. 2016118202

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/18 Desember 2025
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 75,51 (B)
Indeks Predikat Komulatif : 3.27
Predikat : Sangat Memuaskan

ABSTRAK

Nama : Asrul Amri Tanjung
NIM : 19 402 00102
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan

Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan. Perkembangan ASN dipengaruhi beberapa faktor, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan belum optimal akibat lingkungan kerja dan fasilitas yang kurang memadai. Lokasi kantor yang sulit dijangkau, keterbatasan sarana, serta minimnya akses transportasi menghambat pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini tidak sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya lingkungan dan fasilitas kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (ASN) di dinas ketenagakerjaan kota padangsidimpuan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dengan analisis sistematis terhadap fenomena serta hubungan antar variabel melalui pengumpulan data yang diolah melalui statistik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampling jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 sampel, Teknik pengolahan data menggunakan regresi berganda melalui program SPSS 26, Data yang digunakan bersumber dari data primer, yaitu data angket, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, Dari hasil uji koefisien menunjukkan nilai R square sebesar 0,655 berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama berpengaruh 65,5% terhadap kinerja ASN sedangkan sisahnya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model.

Kata kuncinya: Kinerja Asn, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

ABSTRACT

Name : Asrul Amri Tanjung
Reg. Number : 19 402 00102
Thesis Title : The Influence of the Work Environment and Work Facilities on the Performance of State Civil Apparatus at the Padangsidimpuan City Manpower Office

This study examines the performance of Civil Servants (ASN) at the Manpower Office of Padangsidimpuan City. The development of ASN performance is influenced by several factors, including the work environment and work facilities. The performance of ASN at the Manpower Office of Padangsidimpuan has not been optimal due to an inadequate work environment and insufficient facilities. The office's remote location, limited resources, and lack of public transportation access hinder the execution of tasks and public services. This condition is inconsistent with theories emphasizing the importance of a conducive work environment and adequate facilities in improving ASN productivity and efficiency. The purpose of this study is to determine whether the work environment and work facilities have a partial or simultaneous effect on the performance of employees (ASN) at the Manpower Office of Padangsidimpuan City. This research employs a quantitative method, using systematic analysis of phenomena and relationships between variables through data collection processed with statistical tools. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population of 30 respondents was taken as the sample. Data processing was conducted using multiple regression analysis with the SPSS 26 program, and the data were obtained from primary sources through questionnaires. The results of the study show that the work environment has no significant effect on ASN performance, while work facilities have a significant effect on ASN performance. The coefficient of determination (R Square) value is 0.655, indicating that the work environment and work facilities together influence ASN performance by 65.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other variables not included in the model.

The key words: ASN performance, work environment, and work facilities

ملخص البحث

الاسم : أسرول أمري تاجونغ
رقم التسجيل : ١٩٤٠٢٠٠١٠٢
عنوان البحث : تأثير بيئة العمل ومرافق العمل على أداء الموظفين المدنيين في مكتب
القوى العاملة بمدينة بادانج سيديمبوان

في دائرة العمل بمدينة بادانج سيديمبوان. الموظفون المدنيون الحكوميون تتناول هذه الدراسة أداء الموظفين المدنيين ويتأثر تطور أداء الموظفين بعدة عوامل، أهمها بيئة العمل والتسهيلات المتوفرة في مكان العمل. لم يصل أداء الموظفين في دائرة العمل بمدينة بادانج سيديمبوان إلى المستوى الأمثل بسبب بيئة العمل غير الملائمة ونقص التسهيلات المتاحة. فموقع المكتب البعيد وصعوبة الوصول إليه، بالإضافة إلى محدودية الوسائل المتوفرة وقلة وسائل النقل العام، تعيق تنفيذ المهام وتقديم الخدمات للمجتمع. وهذه الحالة لا تتوافق مع النظريات التي تؤكد على أهمية بيئة الموظف العمل الجيدة والتسهيلات المناسبة في رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين المدنيين. الموظفون في دائرة العمل بمدينة بادانج سيديمبوان، سواء بشكل جزئي أو كلي. وقد استخدمت الدراسة المدنيون الحكوميون المنهج الكمي من خلال تحليل منهجي للظواهر والعلاقات بين المتغيرات، وذلك بجمع البيانات ومعالجتها إحصائياً. موظفً كعينة ٣٠ وتم اعتماد أسلوب العينة الشاملة (العينة المشبعة)، حيث تمأخذ جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم، (لبرنامج الإحصائي لتحليل البيانات) للدراسة. وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد من خلال برنامج واستندت البيانات إلى المصادر الأولية وهي الاستبيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل لا تؤثر بشكل معنوي على أداء الموظفين المدنيين، بينما تؤثر التسهيلات المتاحة تأثيراً معنوياً على الأداء. كما أظهرت نتائج اختبار معامل مما يدل على أن متغيري بيئة العمل والتسهيلات يسهمان معاً بنسبة ٦٥٥،٠، أن القيمة بلغت (معامل التحديد) التحديد تعود إلى متغيرات أخرى لم تدرج في ٣٤,٥ في التأثير على أداء الموظفين، في حين أن النسبة المتبقية ٦٥,٥٪ نموذج البحث

بيئة العمل، التسهيلات ، الموظفون المدنيون الحكوميون الكلمات المفتاحية: أداء الموظفين المدنيين المتاحة.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, madinatul ilmi, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi ini berjudul: **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pkl Menempati Bahu Jalan Thamrin Di Kota Padangsidimpuan”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary (UIN SYAHADA) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karna itu, segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan serta Bapak Prof. Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin

Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Prof. Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Serta Bapak/Ibu Dosen dan juga Staff di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Ibu Nofinawati, S.E.I., M.A. selaku pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, S.H.I, M.E.I selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ananda Anugrah Nasution S.E., M.Si. yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum. Selaku kepala Perpustakaan Serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
8. Teristimewa kepada kedua orangtua saya yaitu Alm. Ayahanda Syafrizal Tanjung dan ibunda Nurbaini Harahap yang telah menjadi orangtua terhebat serta memberikan curahan kasih sayang yang tiada hentinya. Memberikan dukungan, perhatian, materi demi kesuksesan studi sampai saat ini, dan doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan untuk putranya ini. Dan tak lupa ucapan terimakasih untuk saudara saya Ryan Moenanda yang menjadi kawan dalam suka dan duka, tak lupa beribu terimakasih kepada uwak saya Dra. Rosmeri yang telah menjadi orang tua kedua saya dalam menyelesaikan segala persoalan dan memberi support kepada saya. Semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin Ya Rabbal Alamiin.

9. Sahabat-sahabat saya para pemuda soft spoken yang telah memberikan saya semangat serta motivasi agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik , terimakasih atas bantuan dan kata kata motivasinya.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu”alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Padangsidimpuan, November 2025
Peneliti

**Asrul Amri Tanjung
NIM 19 402 00102**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ڽ	Lam	L	El
ڻ	Mim	M	Em
ڻ	Nun	N	En
ڻ	Wau	W	We
ڻ	Ha	H	Ha
ڻ	Hamzah	..’..	Apostrof
ڻ	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—/—	Fathah	A	A
—/—/—	Kasrah	I	I
ڻ—/—	Dammah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ڻ	Fathah dan ya	Ai	a dan i
ڻ	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....). ڻ	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...ڻ..	Kasrah dan ya	I	i dan garis di bawah
....ڻ	Dammah dan wau	U	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua:

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandangal, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf yaitu:

- Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara

kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ di ganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga.

Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu kerensmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PEMBIMBING

LEMBAR PERNYATAAN PENYUSUNAN SKRIPSI

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

PEDOMAN TRANSLITE ARAB LATIN

LEMBAR BALASAN DISNAKER

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Definisi Operasional Variabel.....	14
E. Rumusan Masalah	15
F. Tujuan Masalah.....	15
G. Manfaat Penelitian	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	18
1. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian kerja	18
b. Manfaat lingkungan kerja	20
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
e. Lingkungan kerja dalam islam.....	25
2. Fasilitas kerja.....	26
a. Pengertian Fasilitas Kerja	26
b. Karakteristik Fasilitas Kerja	27
c. Bentuk Fasilitas Kerja.....	28
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	29
e. Fasilitas kerja dalam islam.....	31

3. Kinerja	32
a. Pengertian Kinerja	32
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	33
c. Indikator Pegawai Kerja	35
d. Kinerja Dalam Islam	36
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Teori.....	42
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
B. Jenis Penelitian	45
C. Populasi Dan Sampel	45
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	46
E. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
1. Sejarah Kota Padagsidimpuan	55
2. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan.....	57
3. Visi dan Misi.....	57
B. Dekriptif Data Penelitian	59
1. Lingkungan Kerja	59
2. Fasilitas Kerja	64
3. Kinerja ASN	68
C. Analisis Data	73
1. Hasil Uji Validitas	73
2. Hasil Uji Reabilitas.....	76
3. Hasil Uji statistik Dekriptif	78
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	78
5. Analisis Regresi Linear Berganda	81
6. Uji Hipotesis	82
D. Pembahasan Penelitian.....	85
E. Keterbatasan Penelitian.....	86

BAB V PENUTUPAN

A. Kesimpulan	87
B. Implikasi.....	87
C. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA **LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel1.1Definisi Operasional Variabel.....	16
Tabel1.2Penelitian Terdahulu	35
Tabel 1.3 Populasi Dan	15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir	39
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan laba untuk tetap bertahan juga tidak bergerak sendiri pasti ada yang menggerakkannya yaitu manusia. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan mempunyai status yang berbeda dari tingkat atas yang biasa disebut atasan sampai tingkat bawah yang disebut pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu lembaga. Untuk mencapai tujuan lembaga diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam lembaga disnaker padangsidimpuan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai PNS Pegawai Negeri Sipil Merupakan ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pemerintah dan memiliki status sebagai pegawai negeri PPPK Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Merupakan ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk.

ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan sejauh Fasilitas Kerja di Dinas ketenagakerjaan padangsidimpuan sudah cukup baik. Namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya masih belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada pegawai yang sakit atau ada kecelakaan kerja dan juga lokasi kantor. Jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sakit tidak bisa mendapatkan bantuan dokter dengan cepat, dan lingkungan dinas ketenaga kerjaan masih sulit untuk dijangkau masyarakat karena tidak adanya transportasi umum yang langsung menuju ke lokasi tersebut.

Kinerja ASN Dukungan ini memungkinkan ASN untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan motivasi indikator utama kinerja ASN meliputi produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, disiplin, serta inovasi dan inisiatif. Produktivitas mencerminkan kemampuan ASN dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan secara tepat waktu dan akurat. ASN yang produktif mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Selanjutnya, kualitas kerja merujuk pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa tugas yang

dilaksanakan tidak hanya selesai tepat waktu, tetapi juga memenuhi standar mutu yang diharapkan.¹

Selain itu, efisiensi menjadi indikator penting dalam kinerja ASN, di mana efisiensi mengacu pada sejauh mana ASN mampu memanfaatkan waktu, biaya, dan sumber daya secara efektif. ASN yang efisien dapat mengerjakan tugas dengan sumber daya yang minimal namun tetap memberikan hasil yang maksimal. Disiplin juga berperan krusial dalam kinerja ASN, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, kehadiran, dan waktu kerja. ASN yang disiplin cenderung memiliki kehadiran yang konsisten dan mengikuti aturan jam kerja yang berlaku, sehingga mendorong produktivitas kerja secara keseluruhan.²

Indikator terakhir yang tidak kalah penting adalah inovasi dan inisiatif, yaitu kemampuan ASN dalam menghadirkan gagasan baru dan solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Inovasi ini memungkinkan ASN untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat serta dinamika lingkungan kerja. Inisiatif yang diambil secara mandiri oleh ASN dapat mendorong terciptanya proses kerja yang lebih efektif dan efisien.³

¹ Hamid, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 9(3), hlm 30-42.

² Afrianto, A., & Hartati, H. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Kinerja Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(2), hlm. 45-60.

³ Puspitasari, D., & Handayani, R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Publik*, 7(2), hlm. 112-127.

Secara keseluruhan, kinerja ASN dipandang sebagai cerminan dari pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh ASN sesuai dengan peran dan fungsinya dalam organisasi pemerintahan. Kinerja yang optimal akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik, peningkatan produktivitas kerja, dan pencapaian tujuan strategis organisasi pemerintah. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja ASN secara efektif menjadi kunci dalam mewujudkan birokrasi yang modern, responsif, dan adaptif terhadap tuntutan pelayanan publik.⁴

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan memainkan peran sentral dalam mewujudkan kualitas pelayanan publik yang prima. Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengelola urusan ketenagakerjaan, kinerja ASN di dinas ini harus dapat memenuhi ekspektasi masyarakat serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja ASN secara objektif, digunakan beberapa indikator khusus yang disesuaikan dengan konteks operasional Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Indikator ini memungkinkan pengukuran kinerja ASN yang lebih terarah dan terukur, yaitu: 1. Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Dinas 2. Laporan Kinerja Bulanan ASN Terkait Pencapaian Target Kerja 3. Indeks Prestasi

⁴ Saputra, I., & Santoso, D. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 4(1), hlm. 75-92.

Kinerja (IPK) melalui Evaluasi Kinerja Pegawai 4. Pengelolaan Pengaduan Masyarakat dalam Hal Kecepatan dan Akurasi Penyelesaiannya.⁵

Secara keseluruhan, pengukuran kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan melalui keempat indikator ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, responsif, dan akuntabel. Evaluasi secara berkala terhadap indikator ini dapat memberikan umpan balik kepada ASN dan pimpinan dinas untuk memperbaiki proses kerja, meningkatkan produktivitas, dan memastikan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Selain itu, pengukuran kinerja berbasis indikator khusus ini juga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan strategis, seperti penilaian kinerja tahunan, pemberian penghargaan, dan pengembangan kompetensi ASN.⁶

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja ASN. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial para ASN. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.⁷

Lingkungan fisik mencakup faktor-faktor yang bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung, seperti kondisi ruangan kerja, pencahayaan,

⁵ Wahyudi, A., & Rahmat, F. (2022). Faktor Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 14(1), hlm. 45-60.

⁶ Ibid, hlm. 61.

⁷ Santoso, A. & Hidayat, T. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), hlm. 54-68.

tingkat kebisingan, suhu, ventilasi udara, serta tata letak fasilitas kerja. Lingkungan fisik yang memadai akan menciptakan rasa nyaman, mencegah kelelahan, dan meningkatkan fokus kerja ASN. Sebagai contoh, pencahayaan yang cukup akan mengurangi kelelahan mata, sedangkan ventilasi udara yang baik membantu sirkulasi udara agar ruangan terasa segar. Lingkungan fisik yang buruk, seperti ruangan yang terlalu sempit, panas, bising, atau kurang pencahayaan, dapat menyebabkan gangguan konsentrasi dan penurunan produktivitas ASN.

Lingkungan non-fisik berkaitan dengan aspek-aspek sosial, psikologis, dan budaya kerja dalam organisasi. Lingkungan non-fisik meliputi hubungan interpersonal antarpegawai, interaksi antara atasan dan bawahan, budaya kerja yang diterapkan, dan iklim organisasi secara keseluruhan. Hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang kooperatif akan mendorong semangat kerja dan mengurangi konflik internal.

Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja ASN. Iklim organisasi yang positif, di mana komunikasi terbuka, penghargaan diberikan secara adil, serta pemimpin memberikan dukungan, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi ASN.⁸ Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

⁸ Hidayati, N., & Fauzan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(1), hlm. 98-115.

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk memfasilitasi ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan ASN untuk bekerja dengan lebih cepat, efektif, dan efisien. Sebaliknya, kekurangan fasilitas kerja sering kali menjadi penyebab rendahnya produktivitas dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.⁹ Fasilitas kerja yang memadai mencakup berbagai perlengkapan dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk mendukung tugas-tugas administratif dan operasional.

Beberapa fasilitas penting di Dinas Ketenagakerjaan, misalnya, adalah perangkat teknologi (seperti komputer, laptop, printer, dan scanner), ruang kerja yang ergonomis, akses internet yang stabil, fasilitas komunikasi (seperti telepon dan sistem komunikasi internal), serta perlengkapan kerja lainnya (seperti meja, kursi, alat tulis kantor, dan dokumen pendukung). Perangkat teknologi yang modern memungkinkan ASN untuk memproses data, menyusun laporan, dan mengelola administrasi dengan lebih cepat dan akurat. Selain itu, akses internet yang memadai memungkinkan ASN untuk berkomunikasi dan mengakses informasi secara real time, sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan.¹⁰

⁹ Amin, M., & Fadillah, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1), hlm. 70-87.

¹⁰ Nuraini, S., & Farid, Y. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 11(2), hlm. 88-105.

Ketersediaan ruang kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang ergonomis juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja ASN. Ruang kerja yang memadai akan menciptakan rasa nyaman, mengurangi kelelahan fisik, dan meningkatkan fokus dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi. Kursi dan meja yang ergonomis, misalnya, dapat mencegah gangguan kesehatan, seperti nyeri punggung, yang sering dialami pegawai yang bekerja dalam posisi duduk dalam waktu lama.¹¹ Untuk itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan.

Pemenuhan fasilitas ini dapat dilakukan melalui pengadaan peralatan modern, perawatan fasilitas yang ada, serta pemanfaatan teknologi berbasis digital. Dengan fasilitas kerja yang memadai, ASN akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas administratif, mempercepat pelayanan publik, dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Penyediaan fasilitas yang memadai tidak hanya berdampak pada kinerja ASN, tetapi juga pada pencapaian target strategis organisasi secara keseluruhan.¹² Perbaikan lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai juga dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan fasilitas kerja yang modern serta fungsional,

¹¹ Sari, E., & Wibowo, B. (2022). Fasilitas Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), hlm. 67-79.

¹² Rahmawati, L., & Nurhidayah, S. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan Publik*, 7(3), hlm. 112-125

diharapkan ASN dapat lebih produktif, cepat dalam merespons pengaduan masyarakat, dan mampu mencapai target-target kinerja sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, upaya ini juga akan berdampak positif pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan, memperkuat citra dinas, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.¹³

Menurut teori perilaku organisasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berperan sebagai stimulan eksternal yang memengaruhi produktivitas pegawai.¹⁴ Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan pegawai.¹⁵ Teori ini menggarisbawahi pentingnya penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan lingkungan yang nyaman sebagai fondasi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori tersebut. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan beberapa masalah mendasar terkait lingkungan kerja dan fasilitas, yaitu: (1) Lokasi kantor kami memang cukup sulit dijangkau oleh masyarakat, terutama bagi mereka yang tidak memiliki kendaraan pribadi. Hal ini sering menjadi keluhan dari masyarakat yang ingin mendaftar, karena akses transportasi umum ke sini sangat terbatas. Kami sebagai pegawai juga merasakan kesulitan dalam melakukan kegiatan dinas di luar kantor karena masalah

¹³ Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm.23.

¹⁴ Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hlm.70-72

¹⁵ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

transportasi ini. Selain itu, fasilitas kantor yang tidak memadai, seperti ruang kesehatan yang tidak ada, seringkali membuat kami kesulitan jika ada kejadian darurat. Semua ini berpengaruh pada kenyamanan dan kelancaran pekerjaan kami.¹⁶(2) Berdasarkan pengamatan saya, fasilitas di kantor ini sangat terbatas. Misalnya, mesin fotokopi yang kami miliki sudah usang dan kapasitasnya terbatas. Sering kali saya harus menunggu giliran lama untuk melakukan fotokopi, atau bahkan terpaksa keluar kantor untuk mencari tempat fotokopi yang lebih cepat.

Kondisi ini tentu saja menghambat kelancaran pekerjaan kami, karena banyak dokumen yang harus kami verifikasi dan salin untuk keperluan administrasi.¹⁷ (3) Saya setuju dengan pendapat rekan-rekan saya. Akses transportasi menuju kantor memang sangat sulit, terutama bagi masyarakat yang tinggal di daerah terpencil. Selain itu, kami juga menghadapi masalah dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti komputer dan printer yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan kami sehari-hari. Ini membuat proses verifikasi data menjadi lebih lama dan kurang efisien. Kami merasa bahwa fasilitas yang lebih baik akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja kami.¹⁸ (4) Untuk saya pribadi, kurangnya fasilitas kesehatan di kantor ini adalah masalah yang cukup besar.

¹⁶ Muktar Helmi S.pd.I.M, Kepala Kasubag, Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang Sidimpuan, Tanggal 06 Oktober 2023, Pukul 15:00

¹⁷ Masnilawati Lubis, Petugas Pendaftaran Penyaluran Tenaga Kerja, Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang Sidimpuan, Tanggal 06 Oktober 2023, Pukul 15:00

¹⁸ Donna Yurika Nasution, Petugas Verifikasi, Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang Sidimpuan, Tanggal 06 Oktober 2023, Pukul 15:00

Ketika pegawai merasa sakit atau terjadi kecelakaan kerja, kami harus mengatasi masalah ini dengan cara yang lambat, karena tidak ada ruang kesehatan yang memadai. Hal ini tentu saja menambah beban kerja kami, karena kami harus mencari solusi di luar kantor. Selain itu, dengan kurangnya fasilitas seperti komputer dan printer yang memadai, pekerjaan kami sering terganggu, terutama dalam hal pencetakan dokumen tenaga kerja.¹⁹ (5) Saya merasakan dampak langsung dari kurangnya fasilitas ini dalam pekerjaan sehari-hari.

Ketika saya harus memverifikasi data dalam jumlah besar, saya harus menunggu lama untuk mendapatkan akses ke mesin fotokopi. Terkadang, saya terpaksa keluar kantor untuk menggunakan mesin fotokopi di luar, yang memakan waktu lebih banyak. Ditambah lagi, lokasi kantor yang kurang strategis membuat masyarakat yang ingin melakukan pendaftaran atau verifikasi data merasa kesulitan, dan hal ini memperlambat proses pelayanan.²⁰ Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan, dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kondisi di lapangan dengan teori mengenai lingkungan kerja yang kondusif.

Masalah utama yang dihadapi adalah lokasi kantor yang sulit dijangkau, fasilitas yang terbatas, dan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mempengaruhi kelancaran tugas-tugas administratif, yang pada gilirannya

¹⁹ Hendri, Petugas Verifikasi, Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang Sidimpuan, Tanggal 11 Februari 2025, Pukul 15:00

²⁰ M. Harun Al-Rasyid Nst, Penerbit Kartu Tenaga Kerja, Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang Sidimpuan, Tanggal 11 Februari 2025, Pukul 15:00

dapat berdampak pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Teori perilaku organisasi menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai akan memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan tidak mendukung hal tersebut. Ketidaksesuaian ini terlihat dari: Lingkungan kerja yang tidak strategis dan sulit diakses, fasilitas kerja yang tidak memadai, sehingga pegawai tidak dapat bekerja secara optimal sesuai tuntutan tugas mereka dan Ketidaksesuaian antara teori dan realitas ini menekankan pentingnya perbaikan lingkungan kerja dan fasilitas di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Tanpa perbaikan tersebut, efektivitas kerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat sulit untuk ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afrianto dan Hartati (2020)²¹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi dan motivasi kerja, sedangkan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan ASN untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2016)²², fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang lengkap dan fungsional akan

²¹ Afrianto, D., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), hlm. 45-60.

²² Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

mempercepat proses kerja, mengurangi beban kerja pegawai, dan meningkatkan kualitas layanan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pimpinan dinas terkait kebijakan yang perlu diambil guna meningkatkan kinerja ASN. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam perbaikan kinerja birokrasi di tingkat daerah. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota padangsidimpuan sudah cukup baik tetapi terdapat beberapa hal yang belum kondusif yaitu keindahan dalam ruangan kerja seperti pemilihan warna dalam ruangan kerja yang kurang menarik dan terlihat monoton, lalu ruang gerak dalam ruangan kerja yang sempit.
2. Fasilitas Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota padangsidimpuan tidak cukup baik, yaitu tidak tersedianya ruang kesehatan untuk

pegawai, lalu dengan perlengkapan kantor seperti computer, mesin fotocopy, printer dan lain lain tidak tersedia dengan lengkap.

C. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah hanya bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang diukur memberikan gambaran bagaimana variabel tersebut diukur. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel terkait dalam penelitian.

Tabel I.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁) Darmodiharjo) ²³	Semua yang ada diket pegawai dalam tempat kerja	1. Keamanan. 2. Kebersihan 3. Ketertiban 4. Keindahan 5. Kekeluargaan	Ordinal
Fasilitas kerja(x2)Taufik Rahman) ²⁴	Semua fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam bekerja	1. Mesin dan Peralatan 2. Prasarana 3. Sarana 4. Ruang	Ordinal

²³ Darmodiharjo, “*Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis*” (vol.4) (2018)

²⁴ Taufik Rahman, “*Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan*”(Vol.5. No.2, 2021)”

Kinerja Pegawai (Y) Lyta Lestari (2017) ²⁵	Hasil kerja yang dicapai setiap sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap karyawan	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatanwaktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama.	Ordinal
--	--	--	---------

E. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN
3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan.

²⁵ Lyta Lestari, Harmon Chaniago “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*” (Vol. 3 No. 2, 2017) Hal. 94-103

2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dinas ketenagakerjaan
 - b. Memperkuat bukti empiris terkait hubungan antara variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja Aparatur Sipil Negara, yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Memberikan masukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui perbaikan lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai.
 - b. Menjadi dasar pertimbangan bagi pengambil kebijakan di instansi pemerintahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja.
 - c. Membantu para manajer dan pimpinan instansi dalam merencanakan

- d. program pengelolaan lingkungan kerja dan pengadaan fasilitas secara lebih efektif dan efisien.
- e. Menyediakan informasi bagi Aparatur Sipil Negara tentang pentingnya lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja

BAB II

LANDASAN TEORI

B. Kerangka Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling penting bagi pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaannya, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai dalam mengerjakan aktivitasnya secara optimal. Jika pegawai merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pegawai juga akan merasa betah di tempat ia bekerja dan akan menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.¹ Menurut Afandi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.² Sudaryo menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif

¹ Rodi, A.G. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

² Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.

akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.³

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pada pegawai dengan begitu kinerja pegawai juga akan meningkat.

1). Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam keberlangsungan organisasi, sehingga organisasi harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang melekat pada diri pegawai bukan hanya berbentuk fisik tetapi juga non fisik. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:⁴

2) Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan yang terdapat di tempat kerja yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi pegawai seperti penerangan, temperatur, udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, pewarnaan, dan lain-lain.

³ Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N.A. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.

⁴ Sedarmayanti.Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Madar Maju.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan keadaan non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara sesama rekan kerja, hubungan pada atasan, atau pada bawahan yang terjadi dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Seperti hubungan kekeluargaan dan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman pasti memiliki banyak manfaat, baik pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya juga pada organisasi, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan tujuan organisasi akan tercapai.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah atau semangat bekerja kepada pegawai, sehingga produktivitas, kinerja, dan prestasi kerjanya meningkat (Siagian). Sementara itu manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi yaitu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya, artinya ia menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang telah ditentukan. Individu yang bersangkutan akan memperhatikan kinerjanya dan tidak perlu terlalu banyak pengawasan karena semangat juangnya yang tinggi.⁵

⁵ Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal serta pegawai juga merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik yang baik adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk kelancaran pekerjaan. Maka dari itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang cukup terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerangan tidak sebatas menggunakan listrik saja tetapi juga sinar matahari, selain hemat energi, sinar matahari juga menyehatkan jika dipagi hari.⁶ Maka dari itu sistem pencahayaan yang baik dan efektif, kualitas dan kuantitas cahaya harus diperhitungkan sesuai dengan ruang kerja, tugas dan pegawai.
- 2) Tata warna di tempat kerja Warna dapat berpengaruh pada mood dan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, pengaturan warna hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan

⁶ Sulfia, F.TR. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

semangat kerja pegawai. Pewarnaan dinding ruangan kerja lebih baik menggunakan warna yang lembut dipandang, seperti coklat muda, abu-abu muda, krem, dan lain-lain. Pewarnaan tidak hanya seputar dinding ruangan kerja saja tetapi juga warna seragam dan peralatan kerja, maka dari itu pewarnaan sangat penting dan sangat berdampak pada pegawai.

- 3) Kebisingan di tempat kerja Suara atau bunyi yang bising bisa sangat mengganggu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, suara tersebut dapat merusak konsentrasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Kebisingan yang terus terjadi berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologis pada pegawai seperti kelelahan mental dan fisik, ketegangan dan keresahan. Maka dari itu organisasi harus berusaha agar menghilangkan atau memperkecil suara bising tersebut. Cara menghilangkan suara bising adalah dengan menyekat, meredam, pemeliharaan, memindahkan, menanam pohon, dan lain-lain.
- 4) Keamanan di tempat kerja Rasa aman sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Keamanan bukan hanya pada diri pegawai tetapi juga keamanan terhadap milik pribadi seperti kendaraan yang diletakkan di tempat parkir, jika aman maka akan memberikan rasa aman pada pegawai dan pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan lancar. Begitu pula dengan tempat kerja jika tempat kerja tidak aman pegawai akan merasa gelisah, tidak dapat

berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan semangat bekerja pegawai akan menurun. Maka dari itu organisasi harus terus berusaha agar menciptakan dan mempertahankan keamanan dan suasana aman agar pegawai senang dan nyaman dalam bekerja.

5) Kebersihan ruangan kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan Kerja atau ruangan kerja yang bersih akan membuat keadaan sekitar menjadi sehat. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab bagi petugas kebersihan tetapi juga seluruh pegawai dalam organisasi tersebut, organisasi harus tegas dalam menegakkan kedisiplinan pegawai mengenai kebersihan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik juga hasil pekerjaan yang akan dicapai pegawai, terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran lingkungan kerja. Menurut Darmodiharjo (dalam Anogara, 2005) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yang baik dan kondusif yaitu:⁷

1) Kebersihan

Organisasi hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungannya dan tegas pada pegawai agar selalu disiplin dan menjaga kebersihan. Karena jika kebersihan lingkungan kerjanya

⁷ Anogara, Panji. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

baik akan memberikan rasa senang dan meningkatkan mood pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Keamanan

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman pada pegawai, rasa aman yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan pada pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, baik kemanan dalam bekerja maupun keamanan terhadap milik pribadi.

3) Keindahan

Keindahan dalam ruangan kerja sangat penting, seperti pemilihan warna dalam ruangan kerja, seragam dan lain-lain, karena keindahan sangat mempengaruhi mood dan kesenangan juga semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, dan kinerja juga produktivitas pegawai akan meningkat.

4) Ketertiban

Setiap pegawai baik atasan maupun bawahan memiliki aturan dalam bekerja yang ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja. Ketertiban dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, tanggung jawab, disiplin, dan lain-lain dan pegawai mampu mematuhi ketertiban yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

5) Kekeluargaan

Hubungan dan interaksi harmonis antara sesama pegawai atau atasan juga bawahan secara terbuka akan menimbulkan rasa

kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam menyelesaikan masalah kerja dan juga menciptakan kualitas kerja yang baik bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang islami juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan. Lingkungan kerja dalam Islam adalah adanya manusia yang saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan perannya dalam segala aktivitas untuk tercapainya kesejahteraan di dunia dan akhirat.⁸

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرَدُونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya "Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Dia akan memberitakan kepadamu apa yang selama ini kamu kerjakan."⁹

Ayat ini menekankan bahwa setiap amal perbuatan, baik atau buruk, akan disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin, serta akan dimintai pertanggungjawaban di akhira.¹⁰

⁸ Muhammad Tolhah Hasan, Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19-20

⁹ Surat At-Taubah Ayat 105

¹⁰ Referensi: <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut., perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam melaksanakan pekerjaan.¹¹

Menurut Moenir fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh pegawai, baik berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Ranupandjojo dan Husnan (dalam Anggraeni, Baharudin dan Mattalatta, menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi pada pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja

¹¹ Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

pegawai.¹² Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang diminati oleh pegawai secara langsung maupun tidak langsung untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukannya.

Adanya fasilitas yang diberikan oleh organisasi pegawai akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik baiknya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi harus memberikan fasilitas kerja pada pegawainya karena fasilitas kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas yang digunakan pada setiap organisasi berbeda-beda, semakin besar organisasinya maka semakin besar pula fasilitas dan sarana pendukung yang harus diberikan organisasi tersebut.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Mencapai suatu tujuan organisasi alat pendukung sangat diperlukan dalam proses atau aktivitas dalam organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan setiap organisasi bermacam-macam jenis, bentuk dan manfaatnya. Semakin besar organisasi maka akan semakin besar pula fasilitas yang diberikan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Hartanto dalam Melan Angriani,mengatakan bahwa

¹² Anggraeni, dkk. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Jurnal Mirai Management. Vol.02 No.01.

karakteristik sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah:¹³

1) Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan oleh pegawai secara aktif untuk mendukung dan mempermudah pegawai melaksanakan kegiatan normal dalam suatu organisasi, Memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Sarana pendukung berbentuk fisik dalam aktivitas atau kegiatan suatu organisasi yang digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan akan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap organisasi berbeda dalam jenis dan bentuknya tergantung jenis organisasi dan besar kecilnya organisasi tersebut. Menurut Ranupadjojo dan Husnan (dalam Melan Angriani,terdapat beberapa bentuk fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:¹⁴

3) Penyediaan Kafetaria

¹³ Melan Angriani, A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. Gorontalo: CV. Athra Samudra.

¹⁴ Melan Angriani, A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. Gorontalo: CV. Athra Samudra.

Penyediaan ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai apabila ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga dengan penyediaan kafetaria ini organisasi dapat memperbaiki gizi dari makanan yang disajikan.

4) Perumahan

Sulitnya mendapatkan tempat tinggal yang layak di kota menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah dalam pemilihan tempat tinggal. Untuk mengatasi hal tersebut organisasi diharapkan dapat menyediakan fasilitas tempat tinggal atau rumah. Meskipun berupa asrama atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

5) Fasilitas Kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh organisasi. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan pegawai dan karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah alat atau sarana yang digunakan pegawai dalam memudahkan untuk melakukan pekerjaannya. Fasilitas kerja setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada besar atau kecilnya organisasi tersebut juga jenis organisasi tersebut.

Sofyan menyatakan indikator fasilitas kerja terdiri dari:¹⁵

- 1) Mesin dan Peralatan, merupakan alat yang diberikan oleh organisasi pada pegawai untuk mendukung pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila mesin dan peralatan tidak tersedia maka semua kegiatan dan aktivitas yang dilakukan dalam organisasi tidak akan mencapai hasil yang diharapkan.
- 2) Prasarana, merupakan fasilitas penunjang utama yang diberikan organisasi kepada pegawai yang digunakan untuk meningkatkan dan juga memperlancar suatu aktivitas dan pekerjaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, contohnya seperti gedung, tempat ibadah, toilet, tempat parkir, dan lain-lain.
- 3) Sarana (Perlengkapan Kantor), merupakan fasilitas pendukung dalam aktivitas organisasi, yang dipakai sebagai alat dan juga bahan untuk memperlancar aktivitas organisasi juga meningkatkan produktivitas pegawainya, contoh sarana seperti meja, kursi, lemari, komputer, mesin fotocopy, printer dan lain-lain.
- 4) Ruang Kesehatan, merupakan ruangan yang diperlukan apabila ada pegawai yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Pegawai yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja tersebut dapat menunda pekerjaannya untuk sementara waktu dan beristirahat juga mengobati dirinya di ruangan kesehatan tersebut.¹⁶

¹⁵ Sofyan, syafri. (2004). Manajemen Kontemporer. Jakarta: Grafindo Persada.

¹⁶ Dr. Meithiana, I.Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

e. Fasilitas Kerja Menurut Pandangan Islam

Menurut Munda, seorang pakar psikologi islam, yang berpendapat fasilitas artinya segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halalan thayiban termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam.¹⁷

Fasilitas kantor yang di sedia tentu untuk membantu memperlancar pekerjaan para pegawai, namun menurut islam fasilitas kantir yang disediakan juga memiliki ketentuan penggunaannya. Fasilitas kantor yang digunakan untuk kepentinga pribadi baik di waktu jam kerja atau diluar jam kerja tanpa izin, jika tidak mengurangi nilai benda barang itu dinamakan ghasab dan jika sampai mengurang nilai benda itu dinamakan mencuri. Ghasab dan mencuri itu hukumnya haram.¹⁸

Hal ini berdasarkan firman Allah SWT:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْبِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

(٩٧)

Artinya:Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri

¹⁷ Hadi, M. S. (2015). Kinerja dalam Islam. Jakarta: Penerbit Erlangga.

¹⁸ Anwar, M. (2018). Manajemen Kinerja dalam Islam. Jakarta: Penerbit Prenada Medi

balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan¹⁹

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan, atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Afriyelnaidi, Akos, & Abdurrahman kinerja yaitu kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja.²⁰

Secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara. Dari seluruh pengertian yang ada di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Digunakan sebagai landasan untuk menilai apakah pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik atau tidak.

¹⁹ Dr.H. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag. (2018)Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam. Jakarta: Penerbit Citapustaka Media Perintis.

²⁰ Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 2, 63-73.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik maka kinerja organisasi akan baik pula, dan karena kinerja organisasi tersebut baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Djeremi, et al (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:²¹

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, adalah apabila suatu tujuan tercapai maka berarti kegiatan yang dilakukan berjalan dengan efektif. Tetapi tidak akan efisien jika melakukan kegiatan yang tidak dicari dan tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan. Maka dari itu kegiatan yang dilakukan harus mendapat hasil seimbang yaitu efektif dan efisien.
- 2) Otoritas (Wewenang), merupakan sifat seperti perintah dalam suatu organisasi yang diberikan oleh anggota kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut berisi apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam suatu organisasi.
- 3) Disiplin, adalah taat juga mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang disiplin berarti pegawai selalu melakukan

²¹ Djeremi, Hasiolan, L.B., & Minarsih, M.M. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Journal of Management. Vol.02. No.02.

kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati dan sesuai dengan perjanjian kerjanya pada organisasi dimana ia bekerja.

- 4) Inisiatif, adalah kesadaran diri dalam menuangkan kreatifitas yang berkaitan dengan daya pikir dalam bentuk ide yang dikeluarkan oleh seorang pegawai dalam bekerja untuk merencanakan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan Kerja, adalah hal atau sesuatu yang ada disekitar pegawai yang sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai, dan pegawai akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerjanya akan meningkat.

Sedangkan menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:²²

- a) Faktor Internal, adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. seperti misalnya kerja seseorang baik karena ia pekerja keras, memiliki kemampuan kerja yang tinggi, sedangkan untuk seseorang yang kinerjanya rendah itu disebabkan karena ia tidak ada upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya.
- b) Faktor Eksternal, adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya, contohnya seperti perilaku rekan kerja, tindakan rekan kerja, pimpinan atau bawahan,

²² Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.

sikap rekan kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi dan iklim didalam organisasi tempat ia bekerja.

c. Indikator Pegawai Kerja

Kinerja adalah landasan atau tolak ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Untuk mengukur apakah pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak pada pekerjaannya. Robert dan John (2006:378) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:²³

- 1) Kuantitas dari hasil, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan dan hal ini berkaitan dengan keluaran (output) yang dihasilkan pegawai tersebut, dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu dan periode yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Kualitas dari hasil, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil atau mutu yang baik. Seberapa baik pekerjaannya, seberapa baik ia dapat mengenal dan menyelesaikan masalah yang ada, serta memiliki sikap kerja yang baik dan positif di tempat ia bekerja dalam memenuhi maksud dan tujuan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, pegawai mempu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya dengan hasil pekerjaan yang baik, dan memaksimalkan

²³ Robert L. Mathis & John H. Jackson. Human Resources Management Edisi Sepuluh. Penerbit Salemba Empat.

atau memanfaatkan waktu yang tersedia dengan baik agar dapat menghasilkan output yang lebih baik dan bermutu.

- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, pegawai harus selalu ada di dalam kantor saat memasuki jam-jam kerja, pegawai juga harus mengurangi absen dan mengurangi pulang sebelum jam pulang kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaan bersama-sama dengan pegawai
- 6) lain dalam suatu kegiatan yang dilakukan berkelompok atau tidak dapat dilakukan jika perorangan. Semakin tinggi kemampuan bekerjasama yang dimiliki pegawai maka hasil pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.

d. Kinerja dalam Pandangan Islam

Menurut Anugrahadi & Prasetyo, kinerja dalam pandangan Islam, adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.²⁴

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai,

²⁴ Anugrahadi & Prasetyo, Kinerja dalam Islam. Jakarta: Penerbit Erlangga.2019

kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandaasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²⁵

Allah SWT berfirman dalam Al- Qur'an surah Al- Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

إِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُنْظَرُونَ ١٠

Terjemahannya : Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.²⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

²⁵ Syamsuddin, M. (2012). Kinerja dan Akhlak dalam Islam. Jakarta: Penerbit Erlangga.

²⁶ Al- Qur'an surah Al- Jumu'ah ayat 10

²⁷ Anwar, M. (2018). Manajemen Kinerja dalam Islam. Jakarta: Penerbit Prenada Media

C. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melampirkan peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Putri Skripsi Universitas Islam Negeri Riau pecan Baru Tahun 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional.
2	Indah Skripsi UIN ar-raniry Banda Aceh Tahun(2019)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang	Secara simultan terdapat pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan petarukan.
3	Kristianus Skripsi UIN Suska Tahun(2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Depok kab. Sleman.	Terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Depok Yogyakarta.
4	Sulfia <i>Jurnal OF Ekonomics</i> Tahun (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

		Enrekang.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Enrekang.
5	Desi <i>Jurnal OF Economics</i> (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kab.Aceh Selatan.	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor KUA Labuhanhaji Kab.Aceh Selatan.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dan perbedaan dengan Penelitian oleh Putri (2019), Sama-sama meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Menggunakan variabel fasilitas kerja dan kinerja pegawai sebagai fokus penelitian. Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Perbedaan penelitian ini yaitu Penelitian Putri menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian Anda menggunakan lingkungan kerja. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kementerian Agraria dan Tata Ruang BPN, sedangkan penelitian Anda dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Subjek penelitian berbeda, penelitian Putri menggunakan pegawai kementerian, sedangkan penelitian Anda berfokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Persamaan dan Penelitian yang dilakukan oleh Indah (2019) yaitu, Sama-sama meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Fokus pada pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja pegawai, yang relevan

dengan penelitian Anda. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini yaitu, Penelitian Indah menggunakan variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja, sedangkan penelitian Anda menggunakan fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kantor Kecamatan Petarukan, Kabupaten Pemalang, sedangkan penelitian Anda di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Responden penelitian berbeda, yaitu pegawai kecamatan, sedangkan penelitian Anda berfokus pada ASN Dinas Ketenagakerjaan.

3. Persamaan dan perbedaan Penelitian oleh Kristianus (2018) dengan penelitian ini yaitu Sama-sama meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai. Fokus pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja, yang relevan dengan penelitian Anda. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik untuk mengukur pengaruh antar variabel. Perbedaan, Penelitian Kristianus menambahkan variabel gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian Anda menggunakan variabel lingkungan kerja. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, sedangkan penelitian Anda di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Subjek penelitian berbeda, yaitu pegawai kecamatan, sedangkan penelitian Anda berfokus pada ASN di Dinas Ketenagakerjaan.
4. Persamaan dan perbedaan Penelitian oleh Sulfia (2018) dengan penelitian ini yaitu, Sama-sama meneliti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja

pegawai. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis hubungan variabel independen dan dependen. Fokus pada pengaruh fasilitas kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai. Perbedaan, Penelitian Sulfia hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu fasilitas kerja, sedangkan penelitian Anda menggunakan dua variabel bebas, yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang, sedangkan penelitian Anda di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Responden penelitian Sulfia adalah pegawai Dinas Kependudukan, sedangkan penelitian Anda berfokus pada ASN Dinas Ketenagakerjaan.

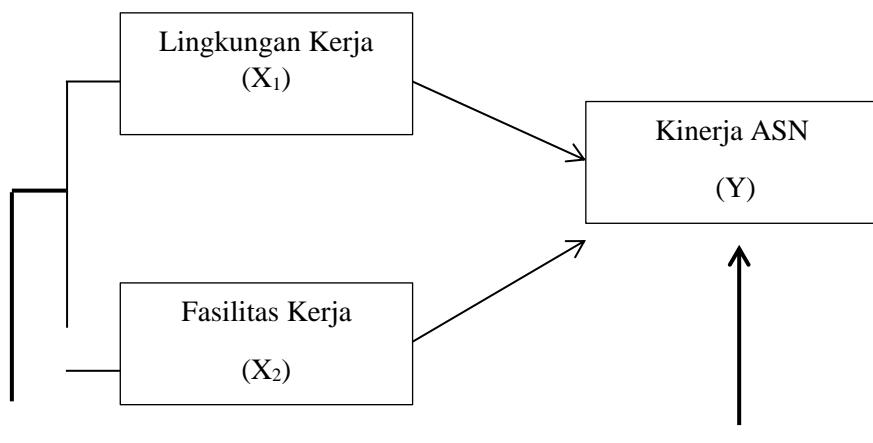
5. Persamaan dan perbedaan Penelitian oleh Desi (2018) dengan penelitian ini yaitu: Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, yang relevan dengan penelitian Anda. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis statistik untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan, Penelitian Desi hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, sedangkan penelitian Anda menggunakan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lokasi penelitian berbeda, yaitu di Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji, Kabupaten Aceh Selatan, sedangkan penelitian Anda di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Responden penelitian Desi adalah

pegawai KUA, sedangkan penelitian Anda berfokus pada ASN Dinas Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah pernyataan yang berhubungan dengan adanya konsep dalam pemecahan masalah yang dapat dirumuskan. Kerangka pikir juga dapat diletakkan dalam kasus alami yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti dan tidak dibatasi dengan adanya teori atau hipotesis.

Gambar II.2
Kerangka Pikir



Kerangka pikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja ASN. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja ASN. Sementara itu, fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas ASN. Hubungan antara kedua variabel independen ini dan kinerja ASN digambarkan dengan panah yang menunjukkan adanya pengaruh positif, di mana peningkatan kualitas

lingkungan kerja dan fasilitas kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Penggunaan hipotesis dalam penelitian karena hipotesis sengguhnya baru sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis penelitian menjadi jelas arah pengujinya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.

Hipotesis tersebut akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan, dimana hipotesis nol atau tidak berpengaruh dilambangkan dengan H_0 dan hipotesis alternatif atau berpengaruh dilambangkan dengan H_a . Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

H_{a2} : Terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

H0₂: Tidak terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

Ha₃: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

H0₃: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Ketenagakerjan Kota Padangsidimpuan yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No Telp. 398 Sadabuan Kecamatan Padangsidimpuan Utara Kode Pos 22715 dan Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2023 sampai Maret 2025.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan. Metode asosiatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja ASN. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan fasilitas kerja memengaruhi kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27 untuk pengolahan data.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu wilaya generalisasi atas objek atau subjek yang punya kualitas dan juga karakteristik tertentu yaitu peneliti menerapkan untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulannya , populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang pegawai jumlah populasinya.

b. Sampel

Menurut sugiyono bahwa sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi, Dari pengertian tersebut sampel dalam penelitian ini digunakan teknik *Accidental sampling*, Menurut sugiyono accidental sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kebetulan yaitu siapanpun responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel .

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun dengan mengacu pada indikator dari masing-masing variabel, yaitu:

- a) Lingkungan Kerja: Kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Indikatornya meliputi kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, serta tingkat kenyamanan kerja.
- b) Fasilitas Kerja: Sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan ASN, seperti ketersediaan komputer, alat tulis, ruang kerja, dan fasilitas lainnya yang menunjang produktivitas.
- c) Kinerja ASN: Pengukuran hasil kerja ASN yang meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kuesioner

disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Pendekatan ini memungkinkan pengukuran yang lebih kuantitatif dan mudah dianalisis secara statistik.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data, Data adalah segala informasi yang disajikan dan diolah untuk suatu kegiatan peneliti sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.¹ Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh yaitu data dokumentasi dan dengan metode survei, di mana kuesioner disebarluaskan kepada responden yang telah dipilih.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Untuk melakukan suatu penelitian dibutuhkan suatu instrument, Suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur sesuatu apabila instrument tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Validitas (*validity*, kesahian) berkaitan dengan instrument yang digunakan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut.²

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel,

¹ Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Ilmiah. Hlm 231

² Syofiah Siregar, Statistik Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.

Uji validitas instrumen dilakukan pada setiap butir peryataan yang diuji validitasnya, Uji validitas dihitung dengan mengunkan bantuan computer *statistik paskage for social science* (SPSS) versi 26, Untuk menguji validitas instrumen, kuesioner di uji coba kepada30 orang responde,Hasil rhitung dibandingkan rtabel untuk menganalisis hasil validitasnya dengan $N=30$, $df=28$ signifikansi 10% maka memperoleh $r_{tabel}=0,3610$ instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} sama dengan r_{tabel} lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf 10%, sebaliknya instumen dinyatakan tidak valid apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} .³

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, Apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejalah yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Adapun teknik *Alpha Cronbach*, yang digunakan untuk mengukur reabilitas suatu instrument penelitian *reabel* atau tidak. Bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala politomi kriteria suatu instrument penelitian dikata reliable.⁴

Uji Reabilitas intrumen dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan kriteria jika nilai koefisien alpha $> 0,6$ maka intrumen *reliabel* sedangkan jika nilai koefisien alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak *reliabel*.

³ Syofiah Siregar, Statistik Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah langkah pertama yang sangat penting dalam setiap penelitian kuantitatif karena memberikan gambaran umum mengenai distribusi dan kecenderungan data. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik dasar dari data yang melibatkan variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Padangsidimpuan.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, peneliti perlu memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi klasik untuk regresi. Ini dilakukan untuk menghindari masalah dalam interpretasi hasil dan menghasilkan estimasi yang valid.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas penting untuk memastikan bahwa residual atau error dalam model regresi berdistribusi normal. Sebuah distribusi normal memastikan bahwa hasil uji statistik seperti uji t dan F valid dan dapat diandalkan. Di SPSS, uji normalitas dilakukan dengan probability plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

- a) Probability plot: Jika data residual mendekati garis diagonal, ini menunjukkan bahwa distribusi residual mengikuti distribusi normal.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov: Menguji apakah data berasal dari distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data residual dapat dianggap berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mengacu pada kondisi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien. Ini diperiksa dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

- a) $VIF > 5$ menunjukkan adanya masalah multikolinieritas yang signifikan.
- b) $Tolerance < 0,1$ juga menunjukkan adanya masalah yang serius.

Jika ditemukan multikolinieritas, peneliti perlu melakukan transformasi data atau menghapus salah satu variabel independen yang menyebabkan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi ketika residual pada waktu tertentu terkait dengan residual pada waktu lainnya, uji autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan Durbin-Watson statistic atau Breusch-Godfrey test.

- a) Jika nilai Durbin-Watson jauh dari 2, itu mengindikasikan masalah autokorelasi.

- b) Untuk mengatasi autokorelasi, peneliti dapat menggunakan Generalized Least Squares (GLS) untuk memperbaiki masalah ini.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika varians error tidak konsisten di seluruh data. Ini bisa menyebabkan estimasi model tidak efisien. Di SPSS 26, uji heteroskedastisitas biasanya dilakukan dengan Breusch-Pagan test atau White's test. Jika ditemukan heteroskedastisitas, model perlu diperbaiki dengan menggunakan robust standard errors yang memberikan estimasi yang lebih stabil meskipun ada masalah heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda yaitu pengembangan dari regresi linear sederhana yang bertujuan mengetahui pengaruh satu/lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, Bentuk persamaan regresi linear berganda yang dipakai pada penelitian ini yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Fasilitas kerja

e = *Error term* atau galat

1) Uji Koefisien Determinasi(R-Square)

Besar kontribusi atau total kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R-Square) variabel bebas yang tidak dimasukan ke dalam model mempengaruhi sebagian besar kriteria yang digunakan adalah bahwa presisis semakin meningkat jika nilai determinasi (R-Square) semakin besar atau mendekati satu atau sama dengan 1, Dengan kata lain peresentase kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna. Sebaliknya jika nilai determinasi (R-Square) semakin kecil bahkan semakin jauh dari 1 maka akurasinya semakin buruk.

2) Uji hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian yang belum di uji, Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah hasil sampel dapat diterapkan pada populasi, Uji hipotesis dibagikan menjadi dua katagori: Persial dan simultan.

a) Uji parsial (Uji T)

Uji t adalah pengujian hipotesis secara persial yang dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen terhadap variabel dependen dengan kata laina, Uji t dilakukan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah nilai signifikan (a) adalah 0,10 dan jika tes dilakukan pada dua sisi,

nilai a dibagi 2 nilai thitung dapat ditemukan pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi $0,10/2 = 0,05$ tabel= $t(a/2)(n-2)$.

Dimana sampel jumlahnya adalah n

Hasil perhitungan koefisien regresi yang tidak standar B dengan estimasi kesalahan standar dapat dilihat pada perhitungan t hitung yang dilakukan dengan SPSS Versi 26, Setelah dihitung diperoleh, Untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a

diterima.

2) Jika $t_{hitung} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ⁵

b) Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara bersama uji f digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan $F_{tabel} = F(a)$ (d_{ka}, d_{kb}) dengan= 0,10 dka adalah jumlah variabel bebas dan dkb adalah $nm-1$, Dimana jumlah sampel adalah n Hasil perhitungan regresi linier yang menghasilkan tabel anova pada bagian nilai f dapat digunakan untuk menunjukkan perhitungan f hitung menggunakan SPSS.

⁵ Budi Darma, Statistik penelitian menggunakan SPSS (DKI Jakarta 2019 hlm 28

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a Diterima
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Sejarah kota padagsidimpuan Gambaran umum objek penelitian

Pada tahun 1700, Padangsidimpuan merupakan lokasi dusun kecil yang disinggahi oleh para pedagang sebagai tempat peristirahatan yang disebut "Padang Na Dimpu" yaitu suatu daratan diketinggian yang ditumbuhi ilalang yang terletak di Kampung Bukit Kelurahan Wek II, dipinggiran Sungai Sangkumpal Bonang. Sekitar tahun 1825 oleh Tuanku Lelo, salah seorang pengirim pasukan kaum Padri, dibangun benteng Padangsidimpuan yang lokasinya ditentukan oleh Tuanku Tambusai. Dipilih karena cukup strategis ditinjau dari sisi pertahanan karena dikelilingi oleh sungai yang berjurang.

Perkembangan benteng Padangsidimpuan, maka aktivitas perdagangan berkembang di Sitamiang (sekarang), termasuk perdagangan budak yang disebut hatoban. Untuk setiap transaksi perdagangan, Tuanku Lelo mengutip bea 10 persen dari nilai harga barang. Melalui Traktat Hamdan tanggal 17 Maret 1824, kekuasaan Inggris di Sumatera diserahkan kepada Belanda, termasuk Recidency Tappanooli yang dibentuk Inggris tahun 1771.

Setelah menumpas gerakan kaum Padri tahun 1830, Belanda membentuk District (setingkat kewedanaan) Mandailing, District Angkola dan District Teluk Tapanuli dibawah kekuasaan Government Sumatras West

Kust. Pada masa awal kemerdekaan, Kota Padangsidimpuan adalah merupakan pusat pemerintahan, dari lembah besar Tapanuli Selatan dan pernah menjadi Ibukota Kabupaten Angkola Sipirok sampai digabung kembali Kabupaten Angkola Sipirok dan Kabupaten Padang Lawas melalui Undang-Undang Darurat Nomor 70\DR\1956. Proses pembentukan Kota Padangsidimpuan melalui aspirasi masyarakat serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1982 dan melalui rekomendasi DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan Nomor 5\KTPS\1992 dan Nomor 16\KTPS\1992.

Kota Administratif Padangsidimpuan diusulkan menjadi Kota Madya Daerah Tingkat II, bersamaan dengan pengusulan pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal, Angkola Sipirok dan Kabupaten Padang Lawas. Melalui Peraturan Daerah Kota Padangsidimpuan Nomor 45 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Angkola Julu serta Peraturan Daerah Kota Padangsidimpuan Nomor 46 Tahun 2003. Tentang Pemekaran Kelurahan dan Perubahan Status Desa menjadi Kelurahan dalam Daerah Kota Padangsidimpuan maka Kota Padangsidimpuan dimekarkan menjadi 6 Kecamatan yang terdiri dari 42 desa dan 37 kelurahan. Realisasi pembentukan Kecamatan Angkola Julu tertuang dalam Berita Acara Nomor 136\2785\2005 tanggal 19 Mei 2005 tentang Penyerahan Sebagian Wilayah Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua kepada Padangsidimpuan Angkola Julu. Sehingga jumlah kecamatan di Kota Padangsidimpuan menjadi 6 kecamatan.

2. Sejarah Singkat Dinas ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dimana Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang ketenagakerjaan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Dinas Ketenagakerjaan Kota Padangsidimpuan adalah suatu Organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kota padangsidimpuan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota padangsidimpuan melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di Kota padangsidimpuan sesuai Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pemerintah Kota padangsidimpuan.

3.Visi dan Misi

Orientasi utama diwujudkan maka visi adalah cara pandang dan kumpulan nilai serta tujuan kolektif dikehendaki bersama-sama untuk dicapai jauh ke depan dan ditetapkan sebagai acuan gerak langkah pembangunan, disesuaikan kondisi, harapan dan amanah segenap komponen masyarakat. Visi memberikan inspirasi dan mengarahkan semua pihak (*stakeholder*) untuk bergerak satu arah dan tujuan pembangunan kota, merupakan acuan/pedoman bagi perumusan dan

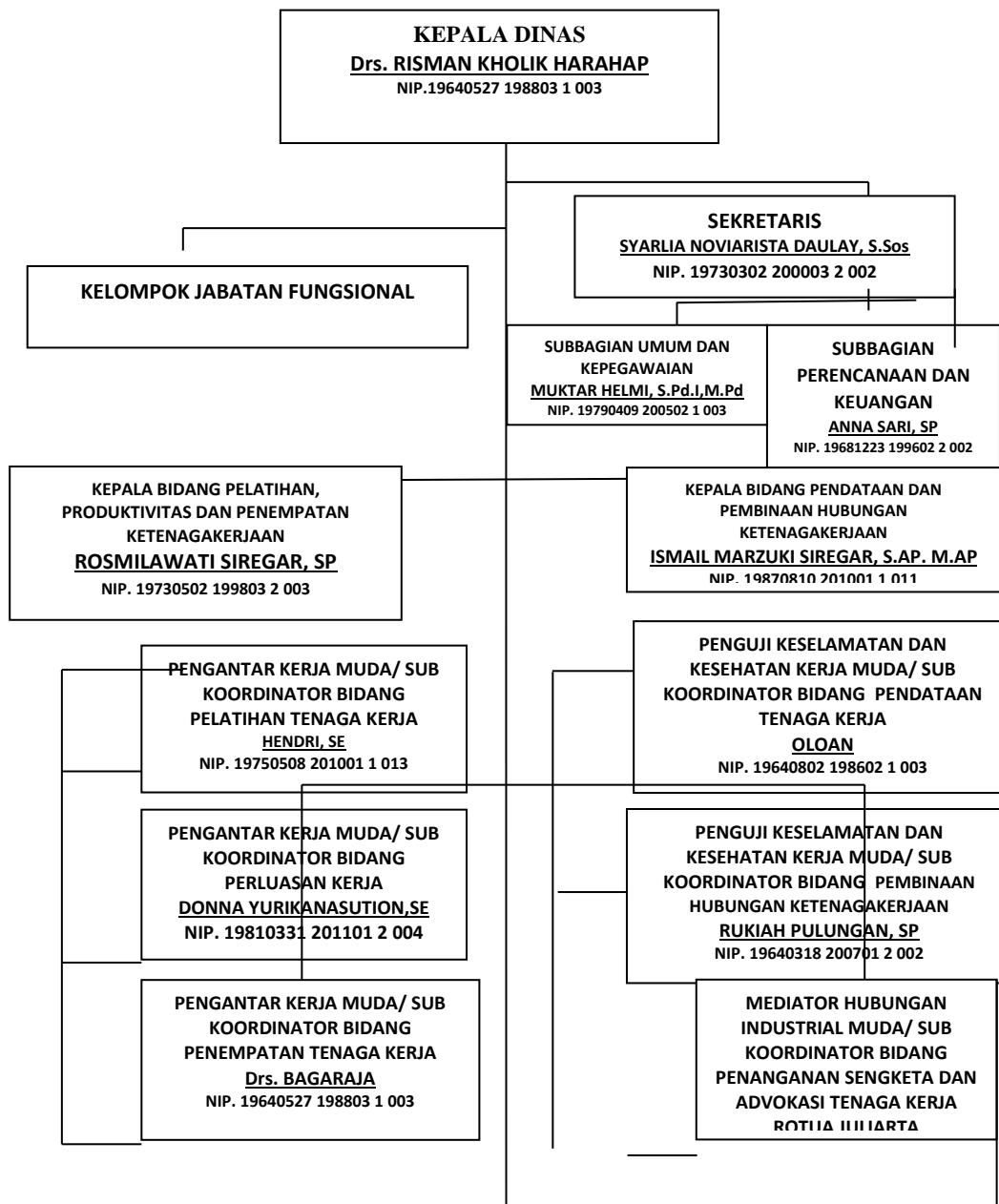
penetapan tujuan di masa depan. Visi juga merupakan sumber inspirasi bagi formulasi dan implementasi kebijakan serta pengembangan program pembangunan kota dalam jangka pendek dan menengah.

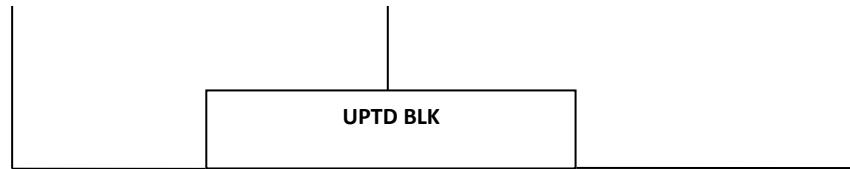
Kota padangsidimpuan mempunyai kedudukan, fungsi dan peranan penting dalam pembangunan baik dalam skala lokal maupun regional.

1. Struktur Orgaisasi

Gambar IV.1 struktur Organisasi Dinas ketenagakerjaan

**peta jabatan upto balai latihan kerja (blk)
dinas ketenagakerjaan kota padangsidimpuan**





B. Dekriptif Jawaban Responden

1. Variabel X1(Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan dan jawaban tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan.

Tabel IV.2
Jawaban Responden X1.1

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
1	Saya merasa aman dan nyaman di lingkungan tempat saya bekerja	SS	20
		S	10
		KS	0
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Pernyataan 1 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 66,6%, setuju sebanyak 33,3%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0 % sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.3
Jawaban Responden X1.2

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
2	Saya merasa Keindahan desain interior dan kenyamanan dalam bekerja	SS	15
		S	15
		KS	0
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 2 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 50%, setuju sebanyak 50%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0 % sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.4
Jawaban Responden X1.3

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
3	Saya merasa bahwa kebersihan kantor sudah baik	SS	26
		S	24
		KS	0
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 3 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3%, setuju sebanyak 46,7%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0 % sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.5
Jawaban Responden X1.4

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
4	Saya merasa kebersihan adalah prioritas utama dalam lingkungan kerja	SS	12
		S	16
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 4 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 40%, setuju sebanyak 53,3%, kurang setuju sebanyak 6,7%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.6
Jawaban Responden X1.5

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah
5	Saya selalu mematuhi aturan dan peraturan/ketertiban yang berlaku	SS	16
		S	14
		KS	0
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 5 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3%, setuju sebanyak 46,6%, kurang setuju sebanyak 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0.

Tabel IV.7
Jawaban Responden X1.6

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah
6	Saya merasa bahwa ketertiban di kantor sudah baik	SS	15
		S	14
		KS	0
		TS	0
		STS	1
	Total		30

Peryataan 6 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 50%, setuju sebanyak 46,6%, kurang setuju sebanyak 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 3,3%.

Tabel IV.8
Jawaban Responden X1.7

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
7	Saya merasa keindahan lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas	SS	11
		S	19
		KS	0
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 7 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 36,6%, setuju sebanyak 63,3%, kurang setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.9
Jawaban Responden X1.8

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
8	Saya merasa bahwa keindahan lingkungan kerja membuat saya lebih suka dating ke kantor	SS	10
		S	20
		KS	0
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 8 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 33,3%, setuju sebanyak 66,6%, kurang setuju sebanyak 0% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.10
Jawaban Responden X1.9

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
9	Saya merasa beruntung memiliki rekan kerja yang seperti keluarga	SS	18
		S	12
		KS	0
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 9 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 60%, setuju sebanyak 40%, kurang setuju sebanyak 0% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.11
Jawaban Responden X1.10

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah
10	Saya merasa bahwa kantor kami seperti keluarga besar	SS	13
		S	17
		KS	0
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 10 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 43,3%, setuju sebanyak 56,6%, kurang setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

2. Variabel X2 (Fasilitas kerja)

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari 8 pertanyaan dan jawaban tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan.

Tabel IV.13
Jawaban Responden X2.1

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
1	Mesin cetak di kantor kami sangat cepat dan efesien	SS	16
		S	11
		KS	3
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 1 sebanyak 30 Orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat

setujuh sebanyak 53,3%, setuju sebanyak 36,6%, kurang setuju sebanyak 10% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.14
Jawaban Responden X2.2

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah
2	Saya merasa computer di kantor kami memiliki spesifikasi yang tinggi	SS	21
		S	7
		KS	2
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 2 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setujuh sebanyak 7%, setuju sebanyak 23,33%, kurang setuju sebanyak 6,67% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.15
Jawaban Responden X2.3

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
3	Saya merasa prasarana kantor kami memiliki fasilitas yang lengkap	SS	12
		S	9
		KS	6
		TS	3
		STS	0
	Total		30

Peryataan 3 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setujuh sebanyak 40%, setuju sebanyak 30%, kurang setuju sebanyak 20% , tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.16
Jawaban Responden X2.4

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
4	Saya merasa kami memiliki ruang ibadah yang nyaman dan tenang	SS	8
		S	12
		KS	5
		TS	0
		STS	0
Total			129

Peryataan 4 banyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 26,6%, setuju sebanyak 40%, kurang setuju sebanyak 16,67% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.17
Jawaban Responden X2.5

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
5	Saya merasa sarana pelatihan dan pengembangan karyawan sangat membantu	SS	10
		S	18
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 5 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 33,3%, setuju sebanyak 60%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.18
Jawaban Responden X2.6

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
6	Saya merasa fasilitas internet di kantor kami sangat cepat dan stabil	SS	19
		S	8
		KS	3
		TS	0
		STS	0
	Total		30

Peryataan 6 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 63,3%, setuju sebanyak 26,6%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.19
Jawaban Responden X2.7

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
7	Saya merasa nyaman dalam melakukan pemeriksaan kesehatan di kantor	SS	16
		S	12
		KS	0
		TS	0
		STS	2
	Total		30

Peryataan 7 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3% setuju sebanyak 40%, kurang setuju sebanyak 0% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 2% .

Tabel IV.20
Jawaban Responden X2.8

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
8	Saya suka bahwa kantor kami memiliki ruangan kesehatan yang mudah dijangkau	SS	17
		S	10
		KS	6
		TS	0
		STS	3
Total			30

Peryataan 8 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 56,6% setuju sebanyak 33,3%, kurang setuju sebanyak 0% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 10%.

3. Variabel Y (Kinerja ASN)

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari dari 10 pertanyaan dan jawaban tersebut dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan,

Tabel IV.21
Jawaban Responden Y.1

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
1	Kami memiliki sumber daya yang memadai untuk mencapai target	SS	20
		S	8
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 1 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat

setujuh sebanyak 66,6%, setuju sebanyak 26,66%, kurang setuju sebanyak 6,66% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.22
Jawaban Responden Y.2

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
2	Kami memiliki tim yang besar dan solid untuk menangani petugas	SS	21
		S	7
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 2 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setujuh sebanyak 70% setuju sebanyak 23,3%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.23
Jawaban Responden Y.3

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
3	Saya slalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi	SS	16
		S	12
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 3 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setujuh sebanyak 53,3% setuju sebanyak 40%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.24
Jawaban Responden Y.4

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
4	Saya berusaha untuk datang tepat waktu ke tempat kerja	SS	16
		S	13
		KS	1
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 4 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3% setuju sebanyak 43,3%, kurang setuju sebanyak 3,3% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.25
Jawaban Responden Y.5

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
5	Sayaslalu memprioritaskan tugas untuk memastikan ketepatan waktu	SS	16
		S	12
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 5 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3%, setuju sebanyak 40%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.26
Jawaban Responden Y.6

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
6	Saya merasa kehadiran yang baik membantu meningkatkan kepercayaan dan reputasi	SS	14
		S	14
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 6 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 46,6% setuju sebanyak 46,6%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.27
Jawaban Responden Y.7

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
7	Saya merasa kehadiran yang baik membantu meningkatkan komunikasi dan kerja sama tim	SS	23
		S	7
		KS	0
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 7 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 76,6% setuju sebanyak 23,3%, kurang setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.28
Jawaban Responden Y.8

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
8	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik	SS	16
		S	14
		KS	6
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 8 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 53,3% setuju sebanyak 46,6%, kurang setuju sebanyak 0% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.29
Jawaban Responden Y.9

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
9	Kemampuan kerja sama tim saya sangat baik dalam mencapai tujuan bersama	SS	17
		S	11
		KS	2
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 9 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 56,6% setuju sebanyak 36,6%, kurang setuju sebanyak 6,6% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel IV.30
Jawaban Responden Y.10

	Pernyataan	Pilihan Jawaban	Jumlah Orang
9	Kemampuan presentasi saya sangat baik dalam memperesentasikan ide	SS	18
		S	8
		KS	4
		TS	0
		STS	0
Total			30

Peryataan 10 sebanyak 30 orang dari jawaban responden yang sangat setuju, kurang setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju sebanyak 60% setuju sebanyak 26,6%, kurang setuju sebanyak 13,3% , tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur, Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas yang dilakukan untuk menguji 10 pertanyaan untuk lingkungan kerja, 8 pertanyaan untuk fasilitas kerja, dan 10 pertanyaan untuk kinerja ASN. Hasil uji validitas penelitian ini yaitu:

a. Hasil uji validitas lingkungan kerja(X1)

Pengujian validitas dilakukan pada 30 orang dengan tingkat signifikansi 10%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,3610 yaitu dari 10 item pertanyaan variabel lingkungan kerja keseluruhan valid.

Tabel IV.31
Hasil Uji validitas lingkungan kerja

pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,637	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=28$, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r_{tabel} statistic, maka r_{tabel} sebesar= 0,3610.	Valid
2	0,488		Valid
3	0,716		Valid
4	0,726		Valid
5	0,590		Valid
6	0,707		Valid
7	0,728		Valid
8	0,713		Valid
9	0,657		Valid
10	0,713		Valid

Sumber:Hasil output SPSS 26 (data diolah)

Uji validitas lingkungan kerja pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket mengenai lingkungan kerja dari pertanyaan 1-10 adalah valid, karena 10 pertanyaan item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,3610. Sehingga 10 item angket lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Hasil uji validitas Fasilitas kerja(X2)

Pengujian validitas dilakukan pada 30 orang dengan tingkat signifikansi 10%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,3610 yaitu dari kedelapan item pertanyaan variabel fasilitas kerja keseluruhan valid.

Tabel IV.32
Hasil Uji validitas Fasilitas Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	1.000	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=28$, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r_{tabel} statistic, maka r_{tabel} sebesar= 0,3610.	valid
2	0,762		valid
3	0,389		valid
4	0,608		valid

5	0,582		valid
6	0,539		valid
7	0,505		valid
8	0,623		valid

Sumber:Hasil output SPSS 26 (data diolah)

Uji validitas fasilitas kerja pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket mengenai lingkungan kerja dari pertanyaan 1-8 adalah valid, karena 8 pertanyaan item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,3610. Sehingga 8 item angket fasilitas kerja dinyatakan valid

c. Hasil uji validitas kinerja ASN (Y)

Penguji validitas dilakukan pada 30 orang dengan tingkat signifikansi 10%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,3610 yaitu dari 10 item pertanyaan variabel kinerja ASN keseluruhan valid.

Tabel IV.33
Hasil Uji validitas kinerja ASN

pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,533	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=28$, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r_{tabel} statistic, maka r_{tabel} sebesar= 0,3610.	valid
2	0,463		valid
3	0,599		valid
4	0,577		valid
5	0,544		valid
6	0,588		valid
7	0,565		valid
8	0,643		Valid
9	0,507		Valid
10	0,963		valid

Sumber:Hasil output SPSS 26 (data diolah)

Uji validitas kinerja ASN pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa angket mengenai lingkungan kerja dari pertanyaan 1-10 adalah valid,

karena 10 pertanyaan item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,3610.

Sehingga 10 item angket kinerja ASN dinyatakan valid

2. Hasil Uji Reabilitas

a. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan kerja (X1)

Hasil uji Reabilitas variabel lingkungan kerja berdasarkan data yang diolah dengan bantuan aplikasi *software* SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.34
Hasil Uji Reabilitas lingkungan kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Sumber:Hasil output SPSS 26 (data diolah)

Dari hasil uji reabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan reliable, Jika nilai cronbach alpha $0,851 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliable dan dapat diterima.

b. Hasil Uji Reabilitas fasilitas kerja (X2)

Hasil uji Reabilitas variabel fasilitas kerja berdasarkan data yang diolah dengan bantuan aplikasi *software* SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.35
Hasil Uji Reabilitas fasilitas kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

Sumber:Hasil output SPSS 26 (data diolah)

Dari hasil uji reabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan reliable, Jika nilai cronbach alpha $0,829 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliable dan dapat diterima.

c. Hasil Uji Reabilitas Kinerja ASN (Y)

Hasil uji Reabilitas variabel Kinerja ASN berdasarkan data yang diolah dengan bantuan aplikasi *software* SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.36
Hasil Uji Reabilitas Kinerja ASN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

Dari hasil uji reabilitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja ASN dapat dikatakan reliable, Jika nilai cronbach alpha $0,962 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliable dan dapat diterima.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel IV.37
Hasil Uji Reabilitas lingkungan kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja		36,0225	50,0988	44,0000	4,32070
Fasilitas kerja	30	36,2046	50,1118	43,9055	4,42944
Kinerja ASN		-9,36292	8,62736	0,9449	3,57886
Valid N (listwise)	30				
	30				
	30				

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki minimum 36,0225, maximum 50,0988, mean sebesar 44,0000. Variabel fasilitas kerja minimum 36,2046, Maximum 50,0988, Mean sebesar 43,9055, Variabel kinerja ASN Minimum -9,36292, Maximum 8,62736, Mean sebesar 0,9449.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan uji one sample komogrov-Smirnov Test. Data distribusi normal jika nilai signifikasinya $> 0,1$ dan jika sebaliknya maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel IV.38
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18316485
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.067
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05) maka dapat disimpulkan data memenuhi syarat untuk uji parametrik.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,1

Tabel IV.39
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	<i>X1</i>	.862
	<i>X2</i>	.862

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji Multikolinearitas bahwa nilai-nilai variance Inflation Factor(VIF) lingkungan kerja dan fasilitas kerja sebesar 1,161. Nilai VIF< 10 dan nilai Tolerance > 0,01.

Hal ini menunjukan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja tidak terjadi Multikorenalitas.

c. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual semua pengamatan pada model regresi, Persyaratan yang harus dipenuhi pada model regresi adalah tidak adanya gelaja heteroskedasitas, Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 Jika antara variabel independen dan dependen dengan residual di dapat signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.40
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.610	6.157	.424	.675
	X1	.170	.295	.137	.568
	X2	.974	.335	.687	2.909
					.077

a. Dependent Variable:Abs-RES

Berdasarkan tabel diatas bahwa ke dua variabel Independen dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu lingkungan kerja dengan Sig 0,568 $> 0,05$ dan Fasilitas kerja sig

$0,077 > 0,05$ Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, Fasilitas Kerja bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja ASN. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.41
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.610	6.157
	X1	.170	.295
	X2	.974	.335
			.687

Dari variabel diatas pada kolom B terdapat nilai constanta sebesar 2,610 koefisien lingkungan kerja sebesar 0,170 dan koefisien fasilitas kerja sebesar 0,974 jadi persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$Y = 2,610 + 0,170 + 0,974$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa seluru variabel bebas lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki koefisien yang positif dan dapat diartikan jika lingkungan kerja dan fasilitas kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan kontribusi yang relatif paling besar

diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dimiliki oleh variabel fasilitas kerja.

6. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 5% maka dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel terikat , begitu pula sebalinya, Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.42
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.610	6.157	.424	.675
	X1	.170	.295	.137	.568
	X2	.974	.335	.687	2.909
					.077

b. Dependent Variable:Y

1) Pengaruh kerja terhadap kinerja ASN

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t_{hitung} sebesar 0,578 lebih kecil dari t_{tabel} Sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah sebesar 0,568 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dijelaskan H_01 diterima dan H_a1 ditolak.

2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja ASN

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t_{hitung} sebesar 2,909 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah sebesar 0,077 lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dijelaskan H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat dengan menggunakan probabilitas (sig) jika nilai f_{hitung} lebih besar f_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel bebas, Jika nilai f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.43
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	270.693	25.679	.000 ^b
	Residual	27	10.541		
	Total	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji f menggunakan program SPSS 26

Nilai f_{hitung} dapat dilihat kolom f, nilai f_{hitung} yang terdapat adalah 25,679 lebih besar dari f_{tabel} yaitu 3,34 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil 5%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

c. Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur pendekatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin besar nilai koefisien determinasi yang didapatkan menunjukkan dekatnya hubungan, begitu pula sebaliknya model regresi yang baik karena semakin dekat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel IV.44
Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.630	3.24673
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi menggunakan program spss 26, menunjukan nilai R square sebesar 0,655 berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama

berpengaruh 65,5% terhadap kinerja ASN sedangkan sisahnya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara dinas ketenagakerjaan padangsidimpuan, hasil uji koefisien determinasi menggunakan program spss 26, menunjukan nilai R square sebesar 0,655 berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama berpengaruh 65,5% terhadap kinerja ASN sedangkan sisahnya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan terdapat beberapa hasil diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t_{hitung} sebesar 0,578 lebih kecil dari t_{tabel} Sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah sebesar 0,568 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN, , maka dijelaskan H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja ASN

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t_{hitung} sebesar 2,909 lebih besar dari t_{tabel} Sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah

sebesar 0,077 lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dijelaskan H_02 ditolak dan H_a2 Diterima.

E. Keterbatasan penelitian

Agar dapat memperoleh hasil yang baik dari penelitian ini, maka peneliti menggunakan prosedur yang sesuai dengan panduan yang telah ditentukan oleh UIN SYAHADA Padangsidimpuan, Namun untuk menghasilkan penelitian yang sempurna tidak mudah sehingga terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini.

1. Penelitian ini hanya mengambil 30 Sampel.
2. Penelitian ini memfokuskan pada variabel- variabel yang sudah biasa padahal banyak variabel lain mempengaruhi Kinerja ASN.
3. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi yang sudah biasa, padahal masih adan analisis yang lebih Relavan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh thitung sebesar 0,578 lebih kecil dari ttabel Sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah sebesar 0,568 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN, , maka dijelaskan H01 diterima dan Ha1Ditolak.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja ASN

Dari tabel diatas didapatkan hasil signifikansi t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh thitung sebesar 2,909 lebih besar dari ttabel Sebesar 1,70113 dimana nilai signifikansi adalah sebesar 0,077 lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka dijelaskan H02 ditolak dan Ha2 Diterima.

B. Implikasi

Lingkungan kerja ialah tempat yang penting bagi pegawai dalam melakukan berbagai pekerjaannya, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada

pegawai dalam mengerjakan aktivitasnya secara optimal, jika pegawai merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja maka pegawai juga merasa betah di tempat ia bekerja dan akan menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, fasilitas kerja penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut.

C. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini agar lebih mengali lagi dan menggunakan metode analisis data dan metode pengukuran yang baru.

2. Bagi Pemerintah

Pemerintah harus lebih meningkatkan serta memberikan suatu solusi yang lebih efektif dalam mengatasi masalah lingkungan kerja, fasilitas kerja, Di Dinas Ketenagakerjaan Kota padangsidimpuan dan memberikan aman dan kenyamanan, Sehingga dapat membuat karyawan nyaman dan aman dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat diharapkan menjadi warga negara yang baik dengan mendukung pemerintah serta ikut serta menjalankan program yang telah dilakukan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., & Fadillah, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1).
- Fikri, M., & Usman, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 16(2).
- Firmansyah, I., & Hadi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Daerah*, 8(4).
- Fitriyani, A., Putri, R., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(2).
- Hamid, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, 9(3).
- Hasan, M., & Rizky, R. (2022). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 10(2).
- Herlina, T., & Susanto, D. (2022). Hubungan Antara Fasilitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 9(1).
- Hidayati, N., & Fauzan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(1).
- Nugraha, A., & Yulianto, R. (2020). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 13(3).
- Nuraini, S., & Farid, Y. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 11(2).
- Puspitasari, D., & Handayani, R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Publik*, 7(2).
- Rahmad, H., & Supriyadi, B. (2019). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2).

- Rahmawati, S., & Pratama, E. (2022). Dampak Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pemerintahan*, 11(2).
- Ramadhani, L., & Kurniawan, F. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Perspektif Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 15(3).
- Santoso, A. & Hidayat, T. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1).
- Saputra, H., & Yusran, F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 6(3).
- Sari, E., & Wibowo, B. (2022). Fasilitas Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1).
- Syahrul, I., & Maulana, D. (2020). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Negara*, 15(2).
- Wahyudi, A., & Rahmat, F. (2022). Faktor Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 14(1).
- Yusuf, S., & Wijaya, A. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(2).

LAMPIRAN

Lampiran 1

pertanyaan	rhitung	r _{tabel}	
1	0,637	Instrumen valid jika rhitung > r _{tabel} dengan n=28, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r _{tabel} statistic, maka r _{tabel} sebesar= 0,3610.	Valid
2	0,488		Valid
3	0,716		Valid
4	0,726		Valid
5	0,590		Valid
6	0,707		Valid
7	0,728		Valid
8	0,713		Valid
9	0,657		Valid
10	0,713		Valid

Lampiran 2

Pertanyaan	rhitung	r _{tabel}	
1	1.000	Instrumen valid jika rhitung > r _{tabel} dengan n=28, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r _{tabel} statistic, maka r _{tabel} sebesar= 0,3610.	valid
2	0,762		valid
3	0,389		valid
4	0,608		valid
5	0,582		valid
6	0,539		valid
7	0,505		valid
8	0,623		valid

Lampiran 3

pertanyaan	rhitung	r _{tabel}	
1	0,533	Instrumen valid jika rhitung > r _{tabel} dengan n=28, pada taraf signifikansi 10% dengan nilai r _{tabel} statistic, maka r _{tabel} sebesar= 0,3610.	valid
2	0,463		valid
3	0,599		valid
4	0,577		valid
5	0,544		valid
6	0,588		valid
7	0,565		valid
8	0,643		Valid
9	0,507		Valid
10	0,963		valid

Lampiran 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	10

Lampiran 5

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

Lampiran 6

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.962	10

Lampiran 7

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18316485
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.067
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Lampiran 8

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.862	1.161
	X2	.862	1.161

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.610	6.157		.424	.675
	X1	.170	.295	.137	.578	.568
	X2	.974	.335	.687	2.909	.077

a. Dependent Variable:Abs-RES

Lampiran 10

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.610	6.157		
	X1	.170	.295	.137	
	X2	.974	.335	.687	

Lampiran 11

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.385	2	270.693	25.679
	Residual	284.615	27	10.541	
	Total	826.000	29		

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.610	6.157	.424	.675
	X1	.170	.295	.137	.578
	X2	.974	.335	.687	2.909

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.630	3.24673
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Lampiran 14

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	4	5	5	5
3	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5
7	4	3	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	5	5	5
13	3	3	5	5	5	5	4
14	5	4	4	4	4	4	4
15	4	3	5	3	5	4	4
16	3	5	3	1	5	4	4
17	4	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	4	4	4	4
19	5	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	4	3	5	1	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	3	2	4	5	5	5	5
29	4	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4

Y.8	Y.9	Y.10
5	5	5
5	5	5
4	4	4
3	5	3
4	5	4
4	4	4
3	4	3
5	5	5
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	5	3
4	4	4
4	5	4
4	4	4
5	5	5
3	3	3
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	4	4
5	5	5
4	3	4
4	4	4
5	5	5
5	5	5
5	5	5
5	4	4

Lampiran 15

r_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 16

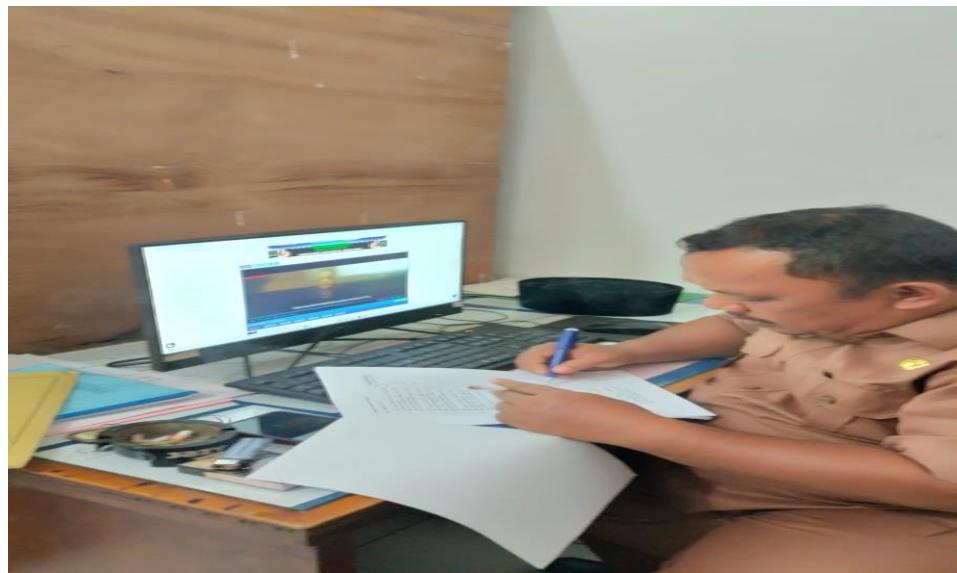
Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.00 1 0.00 2
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 17

DOKUMENTASI





LAMPIRAN 18

KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

