



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**MHD RIZKI HARAHAH
164 020 0153**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDEMPUNAN
2021**



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**MHD RIZKI HARAHAHAP
164 020 0153**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
· KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**Oleh
MHD RIZKI HARAHAH
16 402 00153**

PEMBIMBING I

**Nofinawati, M.A
NIP: 19821116 201101 2 003**

PEMBIMBING II

**Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Mhd Rizki Harahap**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 07 Juni 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Mhd Rizki Harahap** yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Nofinawati, M. A
NIP: 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M. A
NIDN: 2019108602



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : Mhd Rizki Harahap
NIM : 16 402 00153
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

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 11 tahun 2014.

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 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 07 juni 2021

Saya yang Menyatakan,



Mhd Rizki Harahap
NIM. 16 402 00153

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : MHD RIZKI HARAHAHAP
NIM : 16 402 00153
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, 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 Padangsidempuan
Pada tanggal, 07 Juni 2021
Yang menyatakan,



Rizki
MHD RIZKI HARAHAHAP
NIM. 16 402 00153

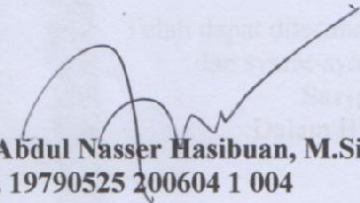


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDEMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022


DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : MHD RIZKI HARAHAP
NIM : 16 402 00153
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

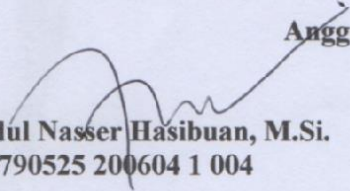
Ketua

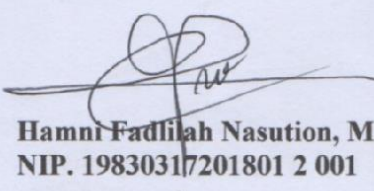

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

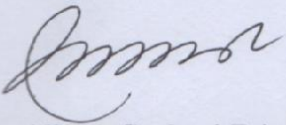
Sekretaris

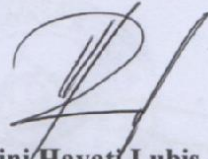

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 19830317201801 2 001

Anggota

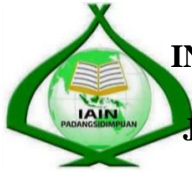

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004


Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 19830317201801 2 001


Aliman Syahuri Zein, M.A.
NIDN. 2028048201


Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 19870413201903 2 011

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:
Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/10 Juni 2021
Pukul : 14.00 s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : 70,5/(B)
IPK : 3,29
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL

NAMA : MHD RIZKI HARAHAHAP
NIM : 16 402 00153

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 07 Juni 2021



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Mhd Rizki Harahap
Nim : 1640200153
Judul : **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal**

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kesalahan bekerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal di sebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang dibebankan, masih sering dijumpai pegawai di kantin pada saat jam kerja dan masih sering di jumpai pegawai yang telat masuk kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Manfaat dalam penelitia ini adalah, peneliti selanjutnya dan bagi dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, adapun dampak yang mempengaruhi suatu kinerja ialah kemampuan, motivasi, lingkungan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, multikoleniaritas, heterokedastisitas, analisis regresi linera berganda, koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal, dan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal, serta terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal, terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 menyatakan hubungan kompetensi, disdiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Disilin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

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 karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Nofinawati, M. A, selaku pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A, selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag. S.S. M.Hum. selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Serta rasa trimakasih kepada seluruh jajaran kepegawaian Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah bersedia dan memberikan kesempatan peneliti untuk meneliti di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.
8. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Pahot Harahap dan Alm Ibunda tercinta Rosmaini Siregar dan beserta empat saudara peneliti yakni Harianto Harahap, Agus Salim Harahap, Nikmal Hakim Harahap dan Hotnida Harahap, yang paling berjasa dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
9. Untuk kakak saya Erlina Harahap, S.Pd selaku motivator dan sekaligus sebagai kawan untuk konsultasi terkait masalah dalam penelitian ini dan yang telah banyak memberikan dorongan serta masukannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta sahabat-sahabat peneliti dan rekan-rekan Ekonomi Syariah 3 Manajemen Bisnis-2, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, terutama Anwar Sadat Nst, Pangadilan Siregar, Salman Hardiansyah Dlt, Hamka Harahap, Hendri Siregar, yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

11. Terima kasih kepada rekan teristimewa peneliti Neni Rahma Ningsih Limbong, S.Pd yang turut memberikan motivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, Maret 2021

Peneliti

MHD RIZKI HARAHAHAP
NIM. 16 402 00153

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. 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	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	ž	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
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

D. 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.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan

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

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. 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.

H. Huruf Kapital

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

juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital 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 capital 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.

I. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARABLATIN	
DAFTAR ISI	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Aspek-Aspek Kinerja	13
c. Indikator Kinerja	14
d. Penilaian Kinerja.....	15
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
f. Kinerja Dalam Perspektif Islam	17
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja	18
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	19
c. Indikator Disiplin Kerja.....	20
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
e. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam.....	23
f. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
3. Kompetensi.....	26
a. Penegrtian Kompetensi.....	26
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	27
c. Indikator Kompetensi	29
d. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja	30
4. Lingkungan Kerja	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
c. Indikator Lingkungan Kerja	34
d. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	35
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
B. Jenis Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis Dan Sumber Data	44
E. Instrumen Pengumpulan Data	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reabilitas	49
G. Analisis Data	49
1. Statistik Deskriptif	49
2. Uji Normalitas	50
3. Uji Linearitas	50
4. Asumsi Klasik	51
5. Koefisien Determinasi	53
6. Analisis Regresi Linear Berganda	53
7. Uji Hipotesis	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan	56
1. Sejarah Dan Perkembangan Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal	56
2. Landasan Hukum	58
3. Maksud Dan Tujuan	60
4. Visi Dan Misi	61
5. Tugas Dan Fungsi Pokok	63
B. Hasil Penelitian	66
1. Uji Validitas Kompetensi	66
2. Uji Validitas Disiplin Kerja	66
3. Uji Validitas Lingkungan Kerja	67
4. Uji Validitas Kinerja Pegawai	68
5. Uji Reliabilitas	69
C. Analisis Data	70
1. Statistik Deskriptif	70
2. Uji Normalitas	71
3. Uji Linearitas	71
4. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Multikolinearitas	74

b. Uji Heteroskedastisitas	75
5. Koefisien Determinasi	76
6. Analisa Regresi Linear Berganda.....	77
7. Uji Hipotesis	78
a. Uji Parsial (Uji t)	78
b. Uji F (Simultan).....	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	81
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4. pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerjapegawai	84
E. Keterbatasan Penelitian	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RISET

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu
Tabel III.1	Kisi-Kisi Angket Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dan Kinerja
Tabel III.2	Tabel Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner
Tabel III.3	Tabel Interpretasi R
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kompetensi
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja, Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja, Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Tabel IV.6	Descriptive Statistics
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas
Tabel IV.8	Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Tabel IV.9	Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Tabel IV.10	Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Tabel IV.11	Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t/ Parsial)

Tabel IV.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir

Gambar IV.1 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Persaingan di era global saat ini memberikan implikasi khususnya di dunia kerja, dimana dunia kerja berdasarkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki karakteristik cerdas, kreatif, inovatif serta memiliki semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Pada dasarnya, manusia adalah suatu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Karena, karyawan adalah sumber daya yang sangat penting serta berperan terhadap tujuan suatu organisasi dalam proses pengambilan keputusan.¹ Sumber daya yang dimaksud ialah seluruh pegawai pada sebuah organisasi yang tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin agar bisa mencapai tujuan kinerja yang diinginkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja diartikan sebagai hasil pencapaian didalam pekerjaan atau kegiatan seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam periode waktu yang telah ditentukan.² Seorang pegawai di suatu organisasi sangat dituntut memiliki kinerja yang baik, hal ini dikarenakan kinerja dari seorang pegawai memiliki dampak bagi tujuan organisasi. Bila kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi akan turut serta meningkat, namun bila kinerja pegawai menurun maka kinerja organisasi dengan perlahan akan turut menurun.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenda Media Grup, 2009), hal. 02.

² Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 121.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, maka organisasi tersebut harus dibangun oleh hubungan yang baik antara pemimpin organisasi dengan seluruh pegawai yakni dengan memperlakukan para pegawai sebagai partner kerja bukan pekerja semata. Dengan begitu, maka akan muncul rasa loyalitas pegawai kepada pemimpin dan juga organisasi. Sehingga para pegawai tidak merasa terbebani atas pekerjaan melainkan atas dasar kesadaran akan tanggung jawab serta kecintaannya kepada organisasi.

Kinerja pegawai ialah keberhasilan dalam menjalankan tugas yang di limpahkan kepada karyawan yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dalam memberikan kontribusi terhadap perekonomian.³ Adapun dampak yang mempengaruhi suatu kinerja seseorang pegawai, diantaranya faktor kemampuan (*Ability*), faktor motivasi (*Motivasio*), lingkungan kerja, dan salah satu unsur yang terpenting adalah faktor kedisiplinan. Jika tanpa disiplin mungkin suatu organisasi belum sepenuhnya dapat bekerja optimal.⁴ Kinerja karyawan adalah suatu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai wujud tingkah laku karyawan yang di tunjukkan dalam prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini disebabkan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

³ Irfan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 82.

⁴ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal. 193.

Dalam setiap organisasi, manusia adalah suatu komponen yang sangat berperan penting dalam memajukan organisasi. Hal ini juga didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Dinas perdagangan merupakan pelaksanaan pemerintah di suatu daerah. Kewenangan Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal ialah dalam hal pelayanan, diantaranya meliputi pengutipan retribusi, perijinan, penataan tempat usaha, keamanan dan ketertiban pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas pasar.

Kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten Mandailing Natal sepenuhnya belum optimal. Dapat dilihat dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Kesalahan bekerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal di sebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang dibebankan dan kesalahan dalam bekerja yang mengakibatkan pemborosan kertas, kurangnya ketelitian dalam mengurus serta mengelola data pedagang serta rendahnya tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang dibebankan padanya dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikannya, dan masih sering dijumpai pegawai di kantin pada saat jam kerja dan masih sering di jumpai pegawai yang telat masuk kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai. (sumber : hasil wawancara langsung dengan pegawai bidang pasar dan survey yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kabupaten Madina 4 April 2020).⁵ Pegawai

⁵ Hasil Wawancara bersama Ibu Dian Novita, Pegawai Bidang Pasar, 4 April 2020.

Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal juga suka menunda pekerjaan dan para pegawai cenderung bekerja sendiri-sendiri. Tugas yang menumpuk akan membuat pegawai tergesa-gesa dalam menyelesaikannya, dan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tergesa-gesa akan berpengaruh pada hasil kerja pegawai itu sendiri.⁶

Minimnya kedisiplin para pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal, dapat dilihat dari kurangnya perhatian atasan dinilai masih kurang. Hal ini diduga yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih standar yang telah ditetapkan. Pemimpin di harapkan dapat memotivasi karyawan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal juga tidak terlepas dari kurangnya perhatian dari atasan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih dijumpai pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja malah pergi ke kantin mengobrol dengan pegawai lainnya. Disiplin pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dinilai masih rendah hal tersebut dapat dilihat dari masih sering dijumpai beberapa pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja.⁷

Faktor lain penyebab menurunnya kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Madina ialah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktifitas kerja, yaitu ruangan kerja yang saling terbuka dan berdempetan

⁶ Hasil Wawancara bersama Bapak Muhammad Syukur Siregar, Kabid Pasar, 10 Oktober 2020.

⁷ Hasil Wawancara bersama Bapak Monang Syahputra Nst, Sekretaris Dinas Perdagangan), 14 Oktober 2020.

sehingga merasa sempit dan juga dalam suatu ruangan terdapat lima belas pegawai sehingga tidak dapat menampung pegawainya. Sumber Daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya dan meningkatkan kinerja.⁸

Mengacu pada deskripsi situasi dan kondisi di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dimana kinerja yang belum optimal di duga di karenakan kurangnya kompetensi dan rendahnya disiplin. Masih kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Madina menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ini diberi judul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, dapat di ketahui bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Kurangnya pemahaman atas tugas yang di berikan dalam menerbitkan perijinan dan tata kelola lapak pedagang di pasar.

⁸Malayu S. P Hasibuan *Op. Cit.* hal. 244.

2. Kurangnya disiplin pegawai yang mana masih sering di jumpai pegawai yang sering datang terlambat masuk kantor.
3. Masih sering di jumpai pegawai di kantin nongkrong pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor tanpa keterangan.
4. Tata kelola ruangan kerja yang saling berdempetan dan terbuka sehingga dapat mengurangi fokus pegawai saat bekerja.

C. Batasan Masalah

Melihat banyaknya masalah yang dihadapi oleh pegawai pada dinas perdagangan madina tidak memungkinkan untuk diteliti secara bersamaan keseluruhannya mengingat keterbatasan waktu, kemampuan, tenaga dan biaya yang dimiliki sehingga dilakukan batasan masalah yang akan dikaji. Adapun fokus penelitian ini ialah pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan masing-masing variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*) yang di jelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabell.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X ₁)	Menurut Wibowo kompetensi ialah suatu keterampilan dalam	1. Pengetahuan 2. pemahaman 3. kemampuan	

		melaksanakan atau melakukan suatu pekerja ataupun tugas yang di bebaskan atasan kepada kariawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. ⁹	4. sikap 5. minat ¹⁰	Ordinal
2.	Disiplin (X ₂)	Menurut Hasibuan kedisiplinan ialah kepatuhan seseorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan dalam perusahaan yang bersifat norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan. ¹¹	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waksat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan ¹²	Ordinal
3.	Lingkungan kerja	Menurut Sadarmayanti lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja semua alat kerja	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja	

⁹ Daenulhay, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JRM Tirtayasa*, 2, 1 (2017), hal.150

¹⁰ Ammara Khairani Lubis, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan" (Medan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal.21

¹¹ Any Isvandiari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang," *JIBAKE*, 1, 12, (2018), hal. 18

¹² Annisa pratiwi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan" (Semarang, Universitas Diponegoro, 2014). hal. 22-24

	(X ₃)	yang dibutuhkan karyawan dan harus disediakan oleh perusahaan untuk menunjang karyawan dalam melakukan kerjanya. ¹³	3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedia fasilitas kerja. ¹⁴	Ordinal
4.	Kinerja (Y)	Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam keberhasilan melakukan suatu pekerjaan atau keberhasilan dalam mencapai suatu target yang ditentukan. ¹⁵	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ialah hal yang inti dari penelitian, di dalamnya memuat pertanyaan apasaja yang akan dicari dalam sebuah penelitian.¹⁶

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal?

¹³ Marzolina, "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Plasma Perkasa Tapung" *JOM PEKON*, 1, 2, (2014), hal. 4

¹⁴ Aditya Nur Pratama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers" (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hal.18-19

¹⁵ Tanto Wijayadan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama," *AGORA*, 2, 3 (2015), hal 40

¹⁶ V. WiratnaSujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis&Ekonomi*, (Yogyakarta: PT. PustakaBaru, 2015), hal. 42.

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal?
4. Apakah terdapat kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

G. Manfaat penelitian

Manfaat atau kegunaan dalam penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan tujuan penelitian ini. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan pemahaman teoritis yang telah diperoleh selama mengikuti kuliah, serta meningkatkan pengetahuan dalam masalah sosial ekonomi khususnya masalah yang berkaitan dengan “pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Praktisi

Bagi praktisi, diharapkan dapat memberikan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang akan diambil terhadap pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pembelajaran atau dalam penelitian dan dikembangkan.

4. Bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

Hasil peneliti ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal untuk menambah kebijakan-kebijakan dalam masalah meningkatkan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai agar dapat tercapainya kinerja yang lebih baik lagi pada masa mendatang.

F.Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi, adapun sistematika dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab I: Membahas latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, kegunaan penelitian dan kegunaan penelitian, bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Bab II: Merupakan landasan teori serta penelitianter dahulu. Landasan teori memuat tentang pembahasan teori yang di kutip dari semua yang dijadikan sebagai referensi penelitian. Penelitianter dahulu ialah peneliti yang sudah melakukan penelitian lebih dulu.

Bab III: Membahas tentang waktu dan tempat penelitian, serta jenis penelitian dan analisis/subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Yang didalamnya memuat gambaran umum Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

BAB V: Memuat kesimpulan dan saran yang di tujukan penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Krangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah bagaimana seseorang di harapkan bisa berperan sesuai dengan tugas yang telah di limpahkan kepadanya.¹⁷ Pada hakikatnya kinerja di berikan batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Henry Simamora ialah tingkatan dimana para kariawan mencapai persyarata-persyaratan pekerjaan.¹⁸

Menurut Gary Deseller “kinerja sama dengan perestasi kinerja ialah perolehan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang di tetapkan, dengan hal ini agar kinerja lebih berfokus pada hasil kerja. Kinerja ialah bagaimana seseorang mampu berfungsi dan berperan sesuai dengan tugas yang telah dibebenkan kepadanya.¹⁹

Pada hakikatnya kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dalam suatu organisasi, baik organisasi fundamental maupun privat dalam mencapai tujuan yang di tetapkan yang di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif

¹⁷Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), hal. 170

¹⁸Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: libery, 1997), hal, 96

¹⁹Gary Desseler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2017), hal. 46

sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Gary deseller mengatakan "kinerja hampir sama dengan perestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang di tetapkan, dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja".²⁰ Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang dari perkerjaan yang telah ia selesaikan dan tercapainya harapan dan tujuan organisasi yang diharapkan.

b. Aspek-Aspek Kinerja

- 1) Kualitas yang diharapkan, yaitu menjelaskan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.²¹
- 2) Kualitas yan dihasilkan, yaitu berkaitan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, yaitu berkaitan dengan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, yaitu menjelaskan tentang bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila ia mampu memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

²⁰*Ibid*, hal. 46

²¹Gary Desseler, *Op, Cit*, hal. 172

c. Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun, indikator kinerja dapat diukur yaitu:²²

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam mengerjakannya tugasnya harus sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.

5) Kemampuan Kerja Sama

²²Nuria Khusna, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sunteak Allance Jepara” (Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015), hal. 26-28_

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang karyawan, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.²³ Menurut John Suprihanto terdapat 7 manfaat kinerja, antarlain:²⁴

- 1) Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang personalia dalam meningkatkan mutu dan hasil kerja karyawan.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- 4) Menciptakan hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan dibidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.

²³Swanto & Donni Juli Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 196.

²⁴Yofanda Budi Pratama, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman" (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), hal. 12-13

- 6) Secara pribadi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 7) Hasil penelitian pelaksanaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Menurut Veithizal Rivai dalam buku Swatno dan Donni mengatakan bahwa: Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.²⁵ Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah yang mengacu pada hasil kerja untuk mengukur, mengevaluasi, kemampuan dan kelemahan pekerjaan baik individu maupun kelompok.

²⁵Suwatno dan Donni Juni Prisma, *Op.Cit.*, hlm. 196

e. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor dapat mempengaruhinya, yaitu:²⁶

1) Faktor Pendukung Kinerja

a) Kemampuan secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

b) Motivasi Yang Tinggi, Motivasi merupakan sikap yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2) Faktor Penghambat Kinerja

a) Keberadaan pekerjaan atau fasilitas yang tidak memadai dan tidak sesuai yang diperlukan oleh karyawan.

b) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik, Hubungan karyawan dengan organisasi yang tidak baik kepada karyawanlainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

f. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja ialah suatu hal yang penting di dalam kehidupan manusia.

Islam adalah agama yang sangat memberikan motivasi dan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas maupun rutinitas yang

²⁶Ramadhani Zul Iskandar, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Dan Aliyah" (Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), hal. 28-29

bersifa duniawi tetapi juga yang memiliki nilai transendensi. Di dalam agama Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai dimana manusia diperintahkan Allah dan Rasul-Nya untuk bekerja karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Hal ini diperkuat oleh Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah AL-Qashash ayat 73:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمْ لَيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ
وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*Artinya: "Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.)"*²⁷

Dari penjelasan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperkenankan berteban di muka bumi untuk untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni tetap menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.²⁸

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan bermotivasi.²⁹

²⁷M. Quroish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 580.

²⁸M. Quraish Shihab, *Op., Cit*, hlm. 717-718.

²⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Suber daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 304.

Dengan demikian, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif menurut Handoko adalah aktifitas yang dilakukan untuk dapat mendorong para pegawai agar mengikuti aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Untuk meminimalisir penyelewengan waktu dalam bekerja agar tidak disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang berlaku dan mencoba untuk mengatasi pelanggaran-pelanggaran agar tidak berkelanjutan.

3) Disiplin Waktu

Disiplin waktu merupakan jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat.

4) Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada umumnya terdiri atas: metode pelaksana, prosedur pengerjaannya, waktu dan jumlah unit yang telah ditentukan dan mutu yang telah dipatuhi.³⁰

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut:³¹

1) Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga turut berperan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan juga cukup menantang terhadap kemampuan para pegawai. Hal ini bertujuan agar (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai diharapkan agar sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, supaya dia bekerja dengan sebaik-baiknya dan tetap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan turut serta berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan sebagai contoh dan penuntun oleh para pegawainya. Sebagai teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun turut serta membaik pula. Akan Tetapi jika teladan pimpinan juga tidak baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun akan turut kurang baik pula.

3) Balas Jasa

³⁰Edy Sutrisno *OP, Cit.* hlm. 206

³¹Annisa Pratiwi, *Op, Cit.*, hlm. 22-24

Balas jasa juga ikut serta dalam mempengaruhi kedisiplinan para pegawai karena balas jasa akan memberikan dampak kepuasan terhadap kecintaan pegawai dengan pekerjaannya. Akan tetapi jika kecintaan para pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka juga akan turut membaik.

4) Keadilan

Keadilan juga ikut berperan didalam membentuk mewujudnya kedisiplinan para pegawai, dikarenakan sifat ego manusia yang selalu merasadirinya penting dan ingin diperlakukan adil dengan manusia lainnya.

5) Waksat

Waksat (pengawas melekat) ialah perlakuan nyata paling efektif didalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat maka atasan juga harus aktif dan turun langsung dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para bawahannya. Maka dengan demikian para pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan mereka.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum juga turut serta dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sangat ketat, maka pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan, maka dengan itu sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya

suatau hukuman yang berikan akan berpengaruh terhadap baik atau buruknya kedisiplinan.

7) Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan hukuman bagi setiap pegawai yang tidak indiscipliner akan memberikan kedisiplinan yang baik bagi para pegawainya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Sebagai seorang pemimpin harus bisa menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis serta tetap mengikat para pegawai. Dengan tercapinya *human relationship* yang harmonis akan memberikan dampak bagi lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik suatu organisasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rivai bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor yaitu:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi sebagai dasar untuk dapat mengukur suatu kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja tetap terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Karyawan yang patuh pada peraturan perusahaan tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu taat pada pedoman kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

3) Patuh Pada Standar Kerja

Hal ini dapat ditinjau pada besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang di bebankan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu tetap berhati-hati, dan penuh perhitungan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaannya, turut serta melakukan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Sebagian karyawan pernah melakukan suatu tindakan yang kurang baik dalam perusahaan. Hal tersebut termasuk kedalam salah satu tindakan indisipliner, dengan demikian bekerja etis ialah salah satu dari bentuk disiplin kerja pegawai.³²

e. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja dalam perspektif islam merupakan suatu ibadah, yang dilakukan seseorang dengan rasa tulus ikhlas dan taat. Sebagian dari agama yang di hayati dalam hati sebagai bentuk penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang tercinta dalam prilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

³²Yohanes Delvin Ardiyanto, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun” (Yogyakarta, Universitas Sanata Dharma, 2017), hal. 13-14

Dengan demikian disiplin merupakan perilaku patuh pada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagai mana firman Allah dalam surah AS-Shaff : (4)³³

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ
 بَنِينَ مُرْصُوعِينَ

*Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam baidan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*³⁴

Allah mencintai orang-orang yang patuh pada agamanya, yakin untuk menegakkan agama-Nya dalam bentuk keyakinan yang kukuh, saling membantu dan dalam jiwanya penuh disiplin seolah-olah mereka bagai bangunan yang tersusun rapi karena kukuhnya dan saling berkaitan satu sama lain.³⁵ Sehingga setiap ummat yang selalu hidup dalam perjuangan menetapkan disiplin dan saling menegakkan kewajibannya di dunia dan selalu bersyukur pada Allah SWT.

Setiap orang-orang yang berada di jalannya adalah orang-orang yang di muliakan-Nya untuk itu kita bersyukur atas nikmat Allah yang di berikan-Nya karena sesungguhnya bila kita berada di jalan yang benar-benar taat kepada Allah, maka Allah akan memudahkan atau meridhoi segala usaha dan perjalanan kita.

³³Departemen Agama, *Al-qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Tarmiji Taher, 1995), hal. 128.

³⁴Shihab, M. Quraish, *Tafsir AL-Mishbah, Pesan dan kesan AL-Qur'an* (Jakarta : Lentera Hati, 2002), hal 189-190.

³⁵Ibid, hal. 429.

f. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma social. Dalam penelitian Ova Nuracto Sofiati, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk preventif, koraktif dan progresif. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Bahwah salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap organisasi satu perusahaan. Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.³⁶

Dalam penelitian Marsel Mario Minggu, Dkk mengatakan disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.³⁷

³⁶Safitriani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponto" (Makassar, Uin Alauddin Makassa, 2016)hal. 33

³⁷Marsel Mario Minggu Dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado," *Jurnal EMBA*, 1, 7 (2019), hal. 1071

Dalam penelitian Marsel Mario Minggu, Dkk mengatakan disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Dari teori-teori dan penelitian yang dilakukan Marsel Mario Minggu, Dkk menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hal ini disebabkan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Artinya sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian individu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki potensi yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).³⁸ Menurut Sudarmono kompetensi ialah suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja dalam melakukan tugasnya. Kompetensi membentuk dasar pengetahuan dan standar kinerja yang diharapkan agar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

³⁸Edy Sutrisno, *Op. Cit.* hlm. 142

Secara terminologi kompetensi ialah atribut untuk melaksanakan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.³⁹

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi :⁴⁰

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Kepercayaan orang tentang kemampuan dirinya yang akan mempengaruhi perilaku oarang lain. Jika seseorang yakin dengan kemampuan mereka meka dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik.

2) Keterampilan

Kemampuan melakukan suatu tugas yakni menyakinkan orang lain, dengan kecakapan berkomunikasi di muka umum. Dengan kemampuan komunikasih yang baik, serta kecakapan dalam kompetensi akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

³⁹Muhammad Riyanda, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta” (Yogyakarta, universitas negeri yogyakarta, 2017), hal. 18

⁴⁰Ammara Khairani Lubis, “Pengaruh Kompetensi, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaPegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan” (Medan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal. 19-20

3) Pengalaman

Pengalaman turut berperan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan pengalaman mengajarkan sesuatu secara nyata dan cukup mudah mengingatnya. Organisasi yang tugasnya menggunakan sedikit pemikiran dan kurang meningkatkan kompetensi dibanding bagi mereka yang menggunakan pemikiran strategis.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang sukar dirubah, seseorang dapat berubah seketika dalam kurun waktu dengan kondisi lingkungannya, seseorang yang dapat menyelesaikan masalahnya akan lebih berkompeten.

5) Motivasi

Motivasi merupakan acuan yang dapat mendorong seseorang bisa untuk mengerjakan sesuatu, Jika seorang manajer mampu mendorong motivasi pegawainya, kemudian menyesuaikannya dengan keperluan bisnis, maka akan meningkatkan kemampuan pegawainya.

6) Isu Emosional

Keadaan emosi seseorang dapat mempengaruhi kemampuan kerjanya. Rasa mampu terhadap kemampuan dapat membuat seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Gangguan emosional seperti rasatakut dan malu akan menurunkan penampilan kerja.

7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh daya pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman dan proses pembelajaran yang di dapat akan meningkatkan kompetensinya.

8) Budaya Organisasi

Dapat berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, hubungan antara pegawai, dan motivasi juga akan berpengaruh pada kompetensi kerja.

c. Indikator Kompetensi

Kompetensi memiliki beberapa indikator, di antaranya:⁴¹

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) ialah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifikasi tertentu, seperti pengetahuan di bidang yang berkaitan dengan tata tertip, prosedur, teknik yang baru dalam pemerintah.
- 2) pemahaman (*understanding*), ialah kemampuan daya pikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melakukan tugasnya harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja serta dapat mengerjakanya secara efektif dan efisien.

⁴¹*Ibid.* hlm. 21

- 3) Kemampuan (*skill*), ialah suatu keahlian untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental dengan kemampuan menyelesaikannya secara efektif dan efisien.
- 4) Sikap (*value*), merupakan suatu standar tingkah laku yang telah melekat dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- 5) Minat (*interest*), ialah kecenderungan seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

d. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Spancer hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sriwidodo mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri semakin baik.

Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari kemampuan menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai eosinya dengan baik. Kompetensi terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisis dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.⁴²

Dalam penelitian Yusuf Ardiansyah Dkk mengatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.⁴³

Dari teori-teori dan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah Dkk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Artinya dengan semakin

⁴²Namira Mardin Amini, "pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten sidereng rappang" (Makassar, Universitas Hasanuddin, 2015), hal. 12

⁴³Yusuf Ardiansyah, "Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja Pegawai," *Jurnal INSPIRASI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 1, 2 (2018), hal. 98

meningkatnya kompetensi pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Handoko lingkungan merupakan faktor-faktor yang berada diluar dan didalam jangkuan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman.⁴⁴ Lingkungan kerja ialah semua yang berada disekitar pekerja yang bisa memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Desain lingkungan kerja merupakan sebuah tanggung jawab social yang harus dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan.⁴⁵ Hal ini dikarenakan lingkungan mempengaruhi mahluk hidup dengan berbagai cara. Secara sederhana, hal yang mendasar adalah adaptasi fisik⁴⁶.

Pengaruh adalah suatau keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang memengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁴⁷ Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja memang sangatlah penting dan mempunyai pengaruh yang besar. Namun saat ini

⁴⁴Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BPFE, 1994), hal. 27.

⁴⁵Alex S. Nitismito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hal. 183.

⁴⁶kusdi, *Teori Organisasi dan Adminitrasi* (Jakarta: Salemba Humanik, 2009), hal. 62.

⁴⁷Nitisemita dan Alex, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalai indonesia, 2000), hal. 183.

masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor itu. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemoto lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling parapekerja yang bisa memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti ialah semua peralatan dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁴⁸ Adapun jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua:⁴⁹

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi fisik yang berada disekeliling tempat bekerja dan mampu memengaruhi pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi yang bersangkutan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Lingkungan Kerja

faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja ialah:⁵⁰

⁴⁸Alex S. Nitisemito, *Op. Cit*, hal. 183

⁴⁹A. Aji Budianto dan Amalia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta," *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1, 3 (2015), hal. 104-105

⁵⁰Ammar Khairani Lubis. *Op, Cit*. hal. 30

- 1)Warna, dengan menggunakan warna yang sesuai dengan peralatan dan dinding ruangan kantor, akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2)kebisingan, lingkungan yang nyaman atau tidak bising akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai.
- 3)penerangan, penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja pegawai.
- 4)peraturan kerja, tata tertib kerja yang baik dan tepat bisa memberikan efek yang baik kepada kinerja pegawai untuk pengembangan karier.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:⁵¹

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah situasi disekitar tempat karyawan dalam mengerjakan tugas yang berdampak terhadap pelaksanaan pekerja itu sendiri.

2) Hubungan sesama pekerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja tanpa ada saling intrik diantara sesama dengan rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus di jaga dengan baik dan harmonis agar suasana tetap terjaga dan berjalan dengan baik.

4) Tersedianya fasilitas kerja

⁵¹ Ibid, hal. 31-32

Dengan fasilitas yang memadai akan menunjang kelancara dalam melaksanakan tugas karyawan dengan baik.

d. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Soetjipto membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

1. Tingkat perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
2. Tingkat homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidak pastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh lingkungan kerja adalah peran dan perilaku yang

mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.⁵²

Dalam penelitian Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.⁵³

Dari teori-teori dan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super setia sagita medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan., sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkat kinerja karyawannya.

1. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proposal ini, maka penelitian mengambil sebuah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yaitu :

⁵²Maya Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sisirau," *Jurnal STINDO PROFESIONAL*, 1, 5 (2019), hal. 161-162

⁵³Ronal Donra Minggu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan," *Jurnal ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 2, 9 (2019), hal. 274

Tabel II. 1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Dwi Agung Nugroho Arianto (jurnal volume 09, No. 02 Oktober 2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. ⁵⁴	Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh sebesar 0.204 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh budaya kerja dengan kinerja pegawai.
2.	Desak ketut sintaasih (jurnal, volume, 7. No, 2 Agustus 2013)	Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. ⁵⁵	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.
3.	Patricia M. Sahangggamu (jurnal, vol 2 No. 4 desember 2014)	pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Perkreditan Rakyat Dana Raya. ⁵⁶	variabel pelatihan signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado.

⁵⁴Dwi Agung Nugroho Arianto, "pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar," *Dwi Agung Nugroho Arianto*, 2, 9 (2013), hal. 198

⁵⁵Desak Ketut Sintaasih, "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabuapten Bandung," *jurnal Manajemen, Startegi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 2, 7 (2013), hal. 132

⁵⁶Patricia M. Sahangggamu, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya," *Jurnal EMBA*, 4, 2 (2014), hal. 522

4.	Meri Revita Jurnal, Vol,3. No, 9, September 2015)	pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya ineral kabuapten sigi. ⁵⁷	sil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
5.	Memet Erwansyah Dkk (Jurnal, vol, 10, No, 1, Juni 2018)	Pengaruh Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (survey pada PT. Bank negara indonesia (Persero) Tbk kantor cabang muara teweh kabupaten barito utara). ⁵⁸	sil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi (X ₁), disiplin kerja (X ₂) dan lingkungan (X ₃) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Adapun penjelasan mengenai perbedaan dan persamaan dalam judul penelitian terdahulu di atas sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penelitian Dwi Agung Nugroho, terdapat pada jumlah populasi, populasi yang digunakan pada penelitian Dwi Agung Nugroho berjumlah 30 pegawai sedangkan jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 66 pegawai. Adapun Persamaannya dengan penelitian ini

⁵⁷Meri Revita, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi," *jurnal Katalogis*, 9, 3 (2015), hal. 175

⁵⁸Memet Erwansyah Dkk, "Pengaruh Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ," *jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 1, 7 (2017), hal. 38

pada variabel dependent yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Perbedaan dalam penelitian Desak ketut siantaasih, terletak pada hasil uji regresi linear berganda sebesar 2,71, sedangkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian sebesar 57,7. Adapun persamaannya pada penelitian ini terdapat pada independen dan dependen disiplin kerja dan kinerja pagawai.
3. Perbedaan pada penelitian Patricia M. Sahanggamu, terletak pada jenis penelitian, jenis penelitian ini dengan menggunakan asosiatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun persamaannya terdapat pada variabel independent yang sama, yaitu disiplin kerja.
4. Perbedaan pada penelitian Meri Revita, terletak pada jenis penelitian, jenis penelitian dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif dan kasual. Sedangkan jenis penelitian ini dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun persamaannya terdapat pada jumlah variabel independent dan dependennya yaitu 3 variabel independent dan 1 variabel dependent.
5. Perbedaan dengan penelitian Memet Erwansyah Dkk, terletak pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian pada PT. Bank negara Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang muara teweh kabupaten barito utara sedangkan penelitian ini berlokasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Madina.

Adapun persamaan penelitian ini terdapat variabel independent dan dependent yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Kerangka Pikir

Kinerja ialah suatu hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai atas kerja yang telah ditetapkan dan ditanggung jawab oleh pegawai tersebut. Kinerja yang memadai terlihat dari disiplin dan motivasi pegawai dalam bekerja. Jiwa pegawai efektif dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan maka, kinerja akan meningkat.

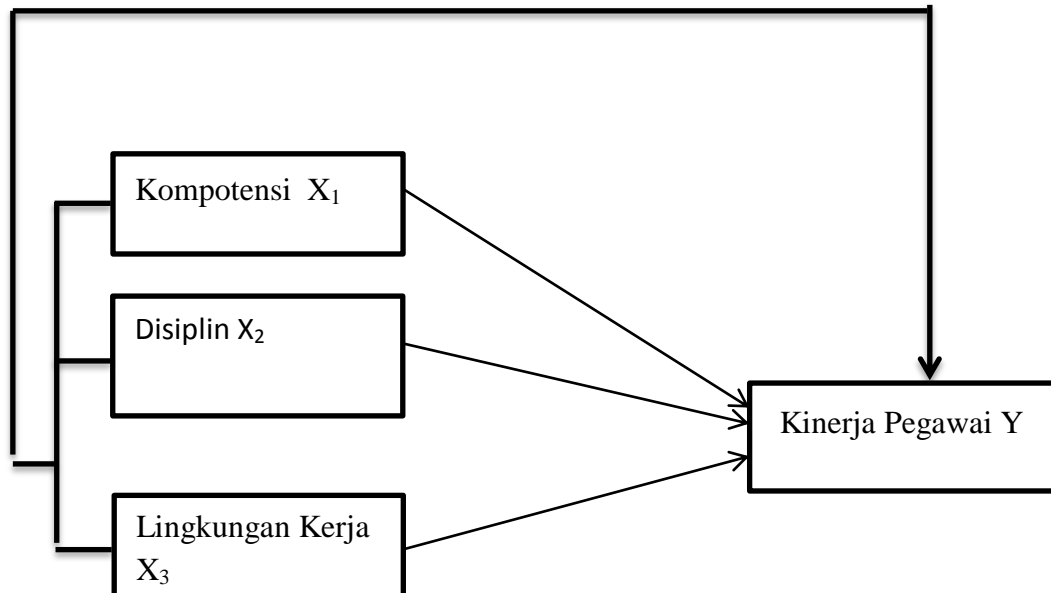
Disiplin adalah suatu sikap dan tindakan seseorang dalam mantaati sebuah aturan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Disiplin dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin dan Motivasi memiliki hubungan yang erat yaitu, melatih kedisiplinan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktifitas dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.⁵⁹ Untuk lebih jelas dapat dilihat pada skema kerangka pikir di bawah ini:

⁵⁹Dwi Agug Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengajar," *jurnal Economia*, 9, 2 (2013), hal. 194

Skema gambar II.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

Mempengaruhi → secara simultan

Mempengaruhi → secara persial

3. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara atas pertanyaan penelitian. sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas maka dirumuskan sebagai berikut :

1. H_{a1}: Terdapat Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

H₀₁ : Tidak terdapat Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

2. H_{a2} : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

H_{02} : Tidak terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

3. H_{a3} : Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

H_{03} : Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

4. H_{a4} : Terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

BAB III

METODO PENELITIAN

A. Lokasih Dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober sampai november tahun 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana variabel X_1 dalam penelitian ini adalah kompetensi variabel X_2 disiplin kerja dan variabel X_3 lingkungan kerja sedangkan variabel Y adalah Kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis dan terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya⁶⁰

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unit penelitian untuk analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 66 orang.

⁶⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 207.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Arikunto menyatakan bahwa “apa bila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika objeknya lebih besar dari 100 maka diambil antara 5% - 15% atau 20% - 25% atau lebih besar.”⁶¹

Sampel adalah sebagian dari populasi sesungguhnya akan menjadi objek penelitian. Metode yang dipakai dalam menentukan besarnya ukuran sampel adalah metode sampel total, dimana populasi sekaligus sampel. Dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan peneliti 66 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukur atau alat pengambil data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁶²

2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data skunder dalam penelitian ini adalah berwujud data dokumentasi atau data laporan

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 57.

⁶²Suharsimi Arikunto, *Op, Cit.* hal. 112

yang telah tersedia yang berasal dari kantor dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bagi peneliti didalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila diteliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara yang dimaksud disini adalah peneliti mewawancarai salah satu pegawai dari kantor.⁶³

2. Kuesioner

Kuesiner (Angket) merupakan salah satu teknik atau cara yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada pihak responden untuk dijawabnya. Skala ini digunakan untuk mengukur persetujuan atau tidak kesetujuan terhadap serangkaian pertanyaan yang di berikan oleh peneliti. Dalam hal ini, cara yang digunakan oleh peneliti dalam penyebaran angket ada dua cara yaitu penyebaran secara langsung dan penyebaran berantai. Adapun penyebaran angket secara langsung yaitu peneliti terjun langsung memberikan angket kepada responden dan bisa dibantu oleh

⁶³Sugiyono, *Op, Cit*, hal. 194

peneliti dimana yang tidak dimengerti oleh responden. Sehingga dengan demikian penyebaran angket lebih cepat. Sedangkan penyebaran berantai adalah peneliti menitipkan kepada salah satu karyawan untuk membagikan angket tersebut dan hasilnya dapat diberikan karyawan atau diambil oleh peneliti.

Adapun kisi-kisi angket yang akan disebarakan kepada responden terkait variable penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Kisi-Kisi Angket Kompetensi, Disiplin Kerja Dan
Lingkunagn Kerja Dan Kinerja

Variabel	Indikator	Nomorsoal
kompetensi (1)	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Minat	2, 4 6 8 10
disiplin Kerja (2)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balasjasa 4. Keadilan 5. Waksat 6. Sanksihukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	2 9
lingkungan kerja (3)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianyan fasilitas kerja	2, 4 6 8, 9
kinerja	1. Jumlah pekerjaan	2

	2. kualitas pekerjaan	4
	3. ketepatan waktu	6
	4. kehadiran	8
	5. kemampuan kerja sama	10

Adapun skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala ordinal dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan resepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁴ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Madina.

Tabel III.2
Tabel Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner

No	Alternatif jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (ST)	1

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang akan dilakukan peneliti disini adalah, sebagai karyawan yang ada akan dipoto sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar bahwa melakukan kegiatan penelitian. Dokumen atau dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berupa tulisan, gambar, karyawan-karyawan ,onumental seseorang. Dokumentasi yang akan peneliti lakukan adalah merupakan sebuah gambar atau bisa disebut

⁶⁴Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis* (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 192.

juga dengan foto, peneliti akan memotret beberapa karyawan yang sedang mengisi angket.

F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Sebelum instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan criteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁶⁵

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberap kali untuk mengukur objek yang sama, atau menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dapat dilakukan untuk mengetes tingkat keterandalan instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 21 untuk memperoleh hasil terarah. Uji

⁶⁵Mudjarad Kuncoro, *Op, Cit.* hlm. 172

signifikansi dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha > 0,60.⁶⁶

G. Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari responden, kemudian akan diolah kemudian apabila telah melewati tahap uji validitas dan reliabilitas. Data tersebut akan dianalisis melalui berbagai tahap analisis, diantaranya:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku dan generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti mean, max dan min.⁶⁷

Mean (rata-rata) merupakan alat pengukur rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data. Keuntungan dari menghitung mean (rata-rata) adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Sedangkan maximum adalah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel indeviden atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah

⁶⁶ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengelolaan Data Terpadiksi* (Yogyakarta: CV. Andi Offset), hal. 64.

⁶⁷ Riduan Dkk, *cara belajar SPSS 17.0 Dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2013), hal. 194.

residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov.

Pengambilan keputusan dari uji normalitas yang menggunakan metode uji kolmogrov-smirnov maka kriteria pengujiannya sebagai berikut.⁶⁸

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima
- b) jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_a diterima

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.⁶⁹

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikan kurang dari 0,05.⁷⁰

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

4. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik untuk mendapatkan

⁶⁸Dwi Priyanto, *Op, Cit*, hal.28

⁶⁹ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (malang: UNI Malik press, 2011), hal. 178.

⁷⁰Sugiyono, *Op, Cit*, hal, 265

nilai pemeriksa yang tidak bisa dan efisien dari suatu persamaan regresi linera berganda dengan metode kuadrat terkecil perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi syarat-syarat asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika nilai *tolerance* $> 0,05$, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* $< 0,05$, maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan melihat nilai VIF, yaitu jika $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap yang diuji. Namun jika nilai $VIF >$ maka artinya terjadi ,multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksud untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak, sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksiran menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil atau maupun besar dan estimansi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat, sedangkan Suliyanto berpendapat

bahwa heteroskedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi yang tidak sama.⁷¹

Heteroskedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman'srho* yaitu mengolerasikan variabel indeviden dengan residualnya. Kriterai pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut:

Jika korelasi antara variabel indeviden dengan residual didapat nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas . Jika korelasi antar variabel indeviden dengan residual didapat nilai > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel indeviden (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanyan dipengaruhi oleh varibel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Berikut ini tabel R^2 .

⁷¹Tedi Rusman, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hal. 63.

Tabel III.3
Tabel Interpretasi R⁷²

sarnya Nilai R	terpretasi
tar 0.800 sampai dengan 1.00	ngt kuat
tara 0.600 sampai dengan 0.800	at
tara 0.400 sampai dengan 0,600	dang
tara 0,200 sampai dengan 0,400	ndah
tara 0.000 sampai dengan 0,200	ngat kuat (Tidak Ada Korelasi)

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda mempunyai langka yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variabel yang dimiliki peneliti. Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji validitas, reabilitas dan asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel indeviden. Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + E$$

Keterangan

Y : Kinerja pegawai

α : Konstanta

X_1 : Kompetensi

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 250.

e : *error* (Tingkat Kesalahan)

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial).⁷³ Maka uji t dilakukan menggunakan SPSS 21. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Jika penguji menggunakan tingkat signifikan 0,5 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5% yakni yang diperoleh dengan derajat bebas $df=n-k-1$

Keterangan:

df =derajat kebebasan

n =banyak responden

k =jumlah variabel independen

Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk interpretasi hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima⁷⁴

⁷³Nur Asnawi, *Op. Cit*, hal. 182

⁷⁴Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit*, hal. 105

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikut.⁷⁵

Setelah diperoleh F_{hitung} maka untuk interpretasi hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

⁷⁵Nur Asnawi, *Op. Cit*, hal.182

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran umum Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

1. Sejarah dan perkembangan dinas perdagangan kabupaten mandailing natal

Rencana Strategis Satuan Perangkat Kerja Daerah (Renstra SKPD) merupakan dokumen perencanaan resmi SKPD yang dipersyaratkan untuk mengarahkan pelayanan publik Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan pembangunan daerah dalam jangka 5 (lima) tahun kedepan pada masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Umum Renstra SKPD diharapkan dapat menjawab tiga hal mendasar, yaitu :

- a. Arah pelayanan yang akan dikembangkan dan hendak dicapai SKPD dalam lima tahun kedepan;
- b. Langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.
- c. Adanya sinkronisasi Renstra SKPD dengan RPJMD dan telaahaan terhadap Renstra Kementerian setidaknya Renstra Provinsi.

Demikian pula Renstra Dinas Perdagangan sebagai bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mandailing Natal, merupakan Dokumen Perencanaan Jangka Menengah yang menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan. (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Dinas.

Dalam proses pembuatan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Perdagangan, Kabupaten Mandailing Natal berusaha memberikan deskripsi dan analisis tentang beberapa hal yang dianggap bermanfaat untuk manajemen sehingga lebih fokus dan berkelanjutan, yaitu sebagai berikut:

- a. Visi, Misi, arah dan tujuan yang di inginkan.
- b. Mengungkapkan kekuatan dan kelemahan yang ada saat ini, serta kemungkinan ancaman dan peluang organisasi pada masa yang akan datang.
- c. Menjelaskan cara-cara yang akan dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan.
- d. Kerangka dan pedoman untuk merencanakan kegiatan dan alokasi sumber-sumber ekonomi (anggaran).
- e. Masukan untuk pengembangan ide-ide baru pada setiap Pegawai Dinas Perdagangan, Kabupaten Mandailing Natal dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan mengoptimalkan sumber daya lainnya.
- f. Proses koordinasi, organisasi dan komunikasi antar pegawai atau bagian organisasi.
- g. Pedoman untuk mengevaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan dan sasaran organisasi.

Hal-hal tersebut di atas merupakan isi Renstra Dinas Perdagangan Tahun 2017-2021 yang dijadikan titik awal untuk melakukan pengukuran kinerja, sehingga dalam hal ini tetap diperlukan suatu integrasi antara

keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global.

1. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah pasal 12 ayat (1) menyebutkan bahwa SKPD menyusun Rancangan Renstra SKPD sesuai dengan rancangan awal RPJMD. Untuk itu SKPD Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal menyusun Renstra Tahun 2011-2017 yang berisikan Visi, Misi, Tujuan, Program dan Kegiatan prioritas Dinas Perdagangan selama lima (5) tahun kedepan yang nantinya dijadikan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Perdagangan.
2. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Mandailing Natal disebutkan bahwa Dinas Perdagangan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar serta tugas lain yang ditetapkan Bupati Mandailing Natal.

2. Landasan Hukum

1. UUD 1945 Pasal 33 ayat 1 tentang Perekonomian ditata berdasarkan azas kekeluargaan.
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1985 tentang Perindustrian.
5. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Pembinaan Industri Kecil.
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.
8. Undang-undang No. 12 tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal.
9. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan.
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
13. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
16. Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
17. Peraturan Bupati Mandailing Natal Nomor 17 Tahun 2011 tentang rincian tugas dan fungsi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Pasar Kab. Mandailing Natal.

3. Maksud Dan Tujuan

a. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2017-2021 dimaksudkan untuk menyiapkan dokumen rencana resmi yang berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakandari Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal, yang nantinya akan menjadi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan pembangunan dengan mengakomodir berbagai kepentingan dan aspirasi dari segenap lapisan masyarakat dan *Stakeholder* sehingga lebih memantapkan dalam pencapaian visi dan misi dari Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut maka didalam Renstra juga disusun rencana kerja yang dituangkan dalam Program/Kegiatan, yang nantinya akan digunakan sebagai pedoman selama 5 (lima) tahun kedepan.

b. Tujuan

Tujuan dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2017-2021 sebagai berikut:

1. Sebagai pedoman bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dalam menjalankan organisasinya, sehingga ketika pimpinan berubah organisasi tidak bertukar kebijakan.
2. Memberikan arah dan pedoman bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dalam menjalankan Rencana Kerja selama 5 (lima) tahun kedepan sehingga Program/Kegiatan yang disusun dapat dilaksanakan secara kontinu/berkelanjutan.
3. Memudahkan Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dalam melakukan kontrol terhadap pencapaian dan kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai target yang ditetapkan karena Program/Kegiatan yang direncanakan dalam Renstra telah terukur.

4. Visi Dan Misi

Adapun Visi dan Misi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal yaitu :

a. Visi

Peningkatan Perekonomian yang maju dan mandiri diarahkan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian rakyat dengan mendorong simpul-simpul ekonomi rakyat utamanya sektor industri, perdagangan

dan pasar yang didukung oleh infrastruktur fisik dan non fisik yang memadai;

- 1) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah terciptanya masyarakat berpendidikan yang selaras antara intelektual keilmuan, emosional dan spiritual dalam bidang industri, perdagangan, dan pasar serta meningkatnya kualitas aparatur pemerintah untuk mewujudkan *good governance dan clean governance* melalui optimalisasi kinerja Pemerintah Daerah yang efektif, terpadu dan berkesinambungan.
- 2) Untuk mewujudkan cita-cita, keinginan Dinas Perdagangan yang tertuang dalam visi Dinas Perdagangan kab. Mandailing Natal diperlukan suatu perencanaan Program, Kegiatan Organisasi yang harus dilaksanakan sesuai dengan Tupoksi Dinas Perdagangan dan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

b. Misi

- 1) Mendorong ekonomi berbasis SDM yang unggul dengan memanfaatkan SDA yang dimiliki dengan orientasi pemberdayaan.
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan, informasi dan promosi investasi terhadap dunia usaha perdagangan, melalui pembinaan dan pelatihan.
- 3) Memanfaatkan SDA melalui intensifikasi, ekstensifikasi dan diversifikasi sebagai bahan baku industri dan perdagangan.
- 4) Mendorong investor dalam dan luar daerah untuk IKM yang telah dibangun bekerjasama dengan mengutamakan tenaga lokal yang telah dibina.

- 5) Meningkatkan pengawasan barang beredar di pasar dan perlindungan konsumen.
- 6) Meningkatkan pelayanan kepada pelaku pasar.
- 7) Melakukan intensifikasi Pasar/Perdagangan terhadap sumber-sumber pendapatan pasar.

5. Tugas Dan Fungsi Pokok

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 2 Tahun 2011 Pasal 17 ayat (2) tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mandailing Natal, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal, maka Dinas Perdagangan mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perindustrian, perdagangan dan pasar berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Perdagangan mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian, perdagangan dan pasar.
- b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perindustrian, perdagangan dan pasar.
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perindustrian, perdagangan, dan pasar.

- d) Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama kemitraan dengan pihak terkait dalam pembinaan dan pengembangan perindustrian, perdagangan dan pasar sesuai kebijakan daerah.
- e) Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengendalian pembangunan jangka menengah dan tahunan dibidang perindustrian, perdagangan dan pasar sesuai kebijakan daerah, ketentuan dan standar yang ditetapkan.
- f) Penyelenggaraan urusan rumah tangga dan administrasi ketatausahaan Dinas.
- g) Penyelenggaraan pembinaan disiplin pegawai dinas.
- h) Memberi masukan yang perlu kepada atasan sesuai bidang tugas dan fungsinya.
- i) Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas kepada atasan.
- j) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal mempunyai Tugas dan fungsi memimpin dan bertanggungjawabkan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas dibantu oleh :

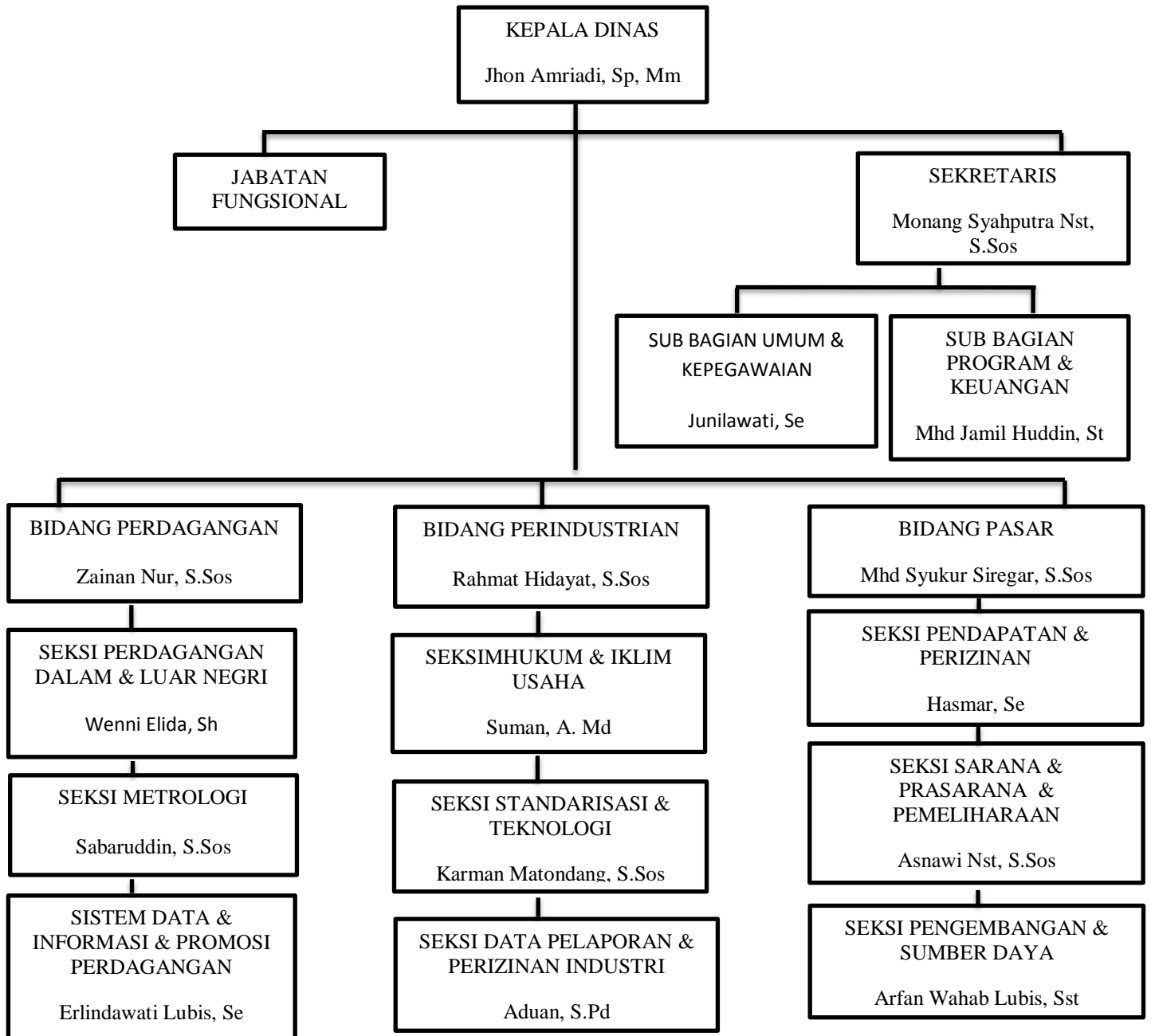
- a. Sekretariat
- b. Bidang Perindustrian
- c. Bidang Perdagangan

d. Bidang Pasar

c. Struktur Organisasi

Gambar IV.1

Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Kompetensi

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jadi $df = 66 - 2 = 64$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2423. Hasil dari Uji Validitas Kompetensi sebagai berikut:

Table IV.1
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,726	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 66 - 2 = 64$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2423$.	Valid
Item 2	0,726		Valid
Item 3	0,802		Valid
Item 4	0,764		Valid
Item 5	0,841		Valid
Item 6	0,831		Valid
Item 7	0,844		Valid
Item 8	0,817		Valid
Item 9	0,776		Valid
Item 10	0,709		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji validitas item pernyataan variabel kompetensi pada tabel IV.1 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,861	Instrumen valid jika r _{hitung} dengan n= 66-2= 64 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0,2423.	Valid
Item 2	0,940		Valid
Item 3	0,909		Valid
Item 4	0,975		Valid
Item 5	0,920		Valid
Item 6	0,966		Valid
Item7	0,953		Valid
Item8	0,959		Valid
Item 9	0,926		Valid
Item10	0,907		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji validitas item pernyataan variabel disiplin kerja pada tabel IV.2 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,835	Instrumen valid jika r _{hitung} dengan n= 66-2=64 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0,2423.	Valid
Item 2	0,896		Valid
Item 3	0,929		Valid
Item 4	0,927		Valid
Item 5	0,867		Valid
Item 6	0,891		Valid
Item 7	0,915		Valid
Item 8	0,810		Valid

Item 9	0,812		Valid
--------	-------	--	-------

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji validitas item pernyataan variabel lingkungan kerja pada tabel IV.3 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,751	Instrumen valid jika r_{hitung} dengan $n=66-2=64$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,2423.	Valid
Item 2	0,828		Valid
Item 3	0,844		Valid
Item 4	0,921		Valid
Item 5	0,914		Valid
Item 6	0,921		Valid
Item7	0,844		Valid
Item8	0,901		Valid
Item 9	0,803		Valid
Item10	0,794		Valid

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja pegawai pada tabel IV.4 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Table IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
	riabel Kompetensi	0,930	0,60
	riabel Disiplin Kerja	0,983	0,60
	riabel Lingkungan Kerja	0,962	0,60
	riabel Kinerja pegawai	0,858	0,60

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kompetensi adalah $0,930 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah reliabel. *Cronbach'alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah $0,983 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja reliabel. *Cronbach'alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah $0,962 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja reliabel. *Cronbach'alpha* untuk variable kinerja pegawai adalah $0,858 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai reliabel.

C. Teknik Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian angka yang diperoleh dari masing-masing variabel baik dependen atau independen menunjukkan angka yang valid dan reliabel, barulah masuk pada tahap teknik analisis data. Adapun teknik analisis data adalah sebagai berikut.

1. Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.6
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean

KOMPETENSI	66	40	50	43,65
DISIPLIN KERJA	66	40	50	44,68
LINGKUNGAN KERJA	66	36	45	41,30
KINERJA	66	40	50	46,18
Valid N (listwise)	66			

Tabel IV.6 merupakan statistik deskriptif yang menggambarkan data dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Rata-rata dari kompetensi adalah 43,65 dengan nilai tertinggi adalah 50 dan nilai terendah adalah 40. Rata-rata dari disiplin kerja adalah 44,68 dengan nilai tertinggi 50 dan nilai terendah adalah 40. Rata-rata dari lingkungan kerja adalah 41,30 dengan nilai tertinggi 45 dan nilai terendah adalah 36. Rata-rata dari kinerja adalah 46,18 dengan nilai tertinggi 50 dan nilai terendah 40.

2. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,20226052
	Absolute	,147
Most Extreme Differences	Positive	,147
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel IV.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,114. Nilai signifikan lebih besar dari ($0,114 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut distribusi normal.

3. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 atau signifikansi *deviation for linearity* lebih besar dari 0,05.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi
Terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KOMPETENSI * KINERJA	(Combined)	274,681	9	30,520	2,462	,019
	Between Groups	62,797	1	62,797	5,065	,000
	Deviation from Linearity	211,884	8	26,485	2,136	,047
	Within Groups	694,304	56	12,398		
	Total	968,985	65			

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji linearitas antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai pada tabel IV.8 diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,400. Nilai *linearity* ($0,400 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas Variabel disiplin kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Anova Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN KERJA	(Combined)	589,235	5	117,847	13,326	,000
	Between Linearity	447,635	1	447,635	50,620	,000
	* Groups Deviation from Linearity	141,600	4	35,400	4,003	,006
	Within Groups	530,583	60	8,843		
	Total	1119,818	65			

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai pada tabel IV.9 diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000. Nilai *linearity* ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	(Combined)	739,485	6	123,247	19,119	,000
	Between Linearity	621,545	1	621,545	96,418	,000
	* Groups Deviation from Linearity	117,940	5	23,588	3,659	,006

Within Groups	380,333	59	6,446		
Total	1119,818	65			

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada tabel IV.10 diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,174. Nilai *linearity* ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Hasil multikolinearitas untuk variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandiling natal adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	73,790	6,008		12,283	,000		
1 KOMPETENSI	,120	,091	,112	1,318	,192	,950	1,052
DISIPLIN KERJA	-,148	,112	-,169	-1,321	,191	,419	2,388
LINGKUNGAN KERJA	-,635	,139	-,593	-4,573	,000	,405	2,468

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.11, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kompetensi sebesar 0,950 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,419 begitu juga dengan variabel lingkungan kerja sebesar 0,405. Sedangkan nilai VIF dari variabel kompetensi adalah sebesar 1.052 dan VIF dari variabel disiplin kerja sebesar 2,388 begitu juga dengan VIF dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,468. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel > 0,05 dan nilai VIF < 5. Berdasarkan penilaian dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Heterokedastisitas

Hasil heterokedastisitas untuk variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			KOMP ETENS I	DISIPL IN KERJA	LINGKU NGAN KERJA	Unstanda rdized Residual
Spearman' s rho	KOMPETE NSI	Correlation Coefficient	1,000	-,159	-,138	-,001
		Sig. (2- tailed)	.	,202	,270	,994
	DISIPLIN KERJA	N	66	66	66	66
		Correlation Coefficient	-,159	1,000	,840**	-,017
		Sig. (2- tailed)	,202	.	,000	,891

	N	66	66	66	66
LINGKUNGAN	Correlation Coefficient	-,138	,840**	1,000	-,116
KERJA	Sig. (2-tailed)	,270	,000	.	,354
	N	66	66	66	66
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,001	-,017	-,116	1,000
	Sig. (2-tailed)	,994	,891	,354	.
	N	66	66	66	66

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

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar $0,994 > 0,05$, dan variabel disiplin kerja sebesar $0,891 > 0,05$ begitu juga dengan variabel lingkungan kerja sebesar $0,354$. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi problem heterokedastisitas.

5. Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain:

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,557	2,764

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari output spss versi 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,577 adalah pengkuatratan dari koefisien kolerasi atau *R*, yaitu $0,760 \times 0,760 = 0,577$. Berdasarkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sama dengan 57,7% angka koefisien determinasi *r square* 0,577 dengan angka tersebut mengandung arti bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 57,7\% = 42,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel IV.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73,790	6,008		12,283	,000
1 KOMPETENSI	,120	,091	,112	1,318	,192
DISIPLIN KERJA	,148	,112	,169	1,321	,191
LINGKUNGAN KERJA	,635	,139	,593	4,573	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel IV.14 maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 73,790 + 0,120X_1 + 0,148X_2 + 0,635X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai *constant* adalah sebesar 73,790 satuan menyatakan bahwa jika variabel X_1 kompetensi X_2 disiplin kerja dan X_3 lingkungan kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai naik sebesar 73,790.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,120 satuan. Artinya jika variabel X_1 kompetensi, diasumsikan naik 1 satuan dengan variabel X_1 kompetensi diasumsikan 0 maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,120.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,148. Artinya jika variabel X_2 disiplin kerja, diasumsikan naik 1 satuan dengan variabel X_2 disiplin kerja diasumsikan 0 maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,148.
- 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,635. Artinya jika variabel X_3 lingkungan kerja, diasumsikan naik 1 satuan dengan variabel X_3 lingkungan kerja diasumsikan 0 maka variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,635.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara parsial.

Tabel IV.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t/ Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73,790	6,008		12,283	,000
1 KOMPETENSI	,120	,091	,112	1,318	,192
DISIPLIN KERJA	,148	,112	,169	1,321	,191
LINGKUNGAN KERJA	,635	,139	,593	4,573	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* tabel IV.15 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar pada taraf signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $(df)=n-k-1$ ($66-3-1=62$), dengan ini t tabelnya adalah 1,66980. Maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,318 < 1,66980$), berarti H_{01} ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

sedangkan t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,321 pada taraf signifikansi 5% (0,05%) dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1=62$), dengan ini t tabelnya adalah 1,66980. Maka dapat di katakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,321 < 1,66980$), berarti H_{02} ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

sedangkan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 4,573 pada taraf signifikansi 5% (0,05%) dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ ($66-3-1=62$), dengan ini t tabelnya adalah 1,66980. Maka dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,573 > 1,66980$), berarti H_{a3} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji t terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel IV.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646,213	3	215,404	28,199	,000 ^b
Residual	473,605	62	7,639		
Total	1119,818	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan *output* tabel 4.21 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 28,199. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ ($66-3-1 = 62$), dengan ini F tabelnya adalah 3,15. Maka dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,199 > 3,15$), berarti H_{a4} diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji F terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar $1,318 < 1,66980$ artinya H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi, terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini juga tidak relevan dengan penelitian Yusuf Ardiansyah Dkk yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal. Kompetensi pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal belum sepenuhnya mempunyai kompetensi yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan di dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $1,321 > 1,66980$ artinya H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

Disiplin kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan terhadap aturan dapat diminimalisir agar tidak disia-siakan dengan hal yang kurang bermanfaat.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil

penelitian ini juga tidak relevan dengan penelitian Marsel Mario Minggu, Dkk yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal. Disiplin kerja pegawai dinas perdagangan belum sepenuhnya optimal dapat dilihat dari ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi dinas perdagangan kabupaten mandailing natal belum sepenuhnya optimal..

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 4,573 > 1,66980 artinya H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar, yang menyatakan

bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super seia sagita medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan., sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkat kinerja karyawannya.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal. Lingkungan kerja sudah cukup maksimal untuk mendukung kinerja pegawai hal ini dilihat dari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya suasana kerja, hubungan sesama pekerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan serta tersedianya fasilitas kerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

Hasil uji simultan (F) diperoleh signifikan 0.05 dan $F_{hitung} 28,199 > F_{tabel} 3,15$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupataten mandailing natal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitan Meri Revita yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi, secara simultan terhadap kinerja pegawai. kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi adalah salah satu faktor yang menunjang pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Disiplin sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji-F) kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal, harus meningkatkan kompetensi, disiplin kerja serta lingkungan kerja untuk memperoleh kinerja pegawai secara maksimal dan lebih baik lagi.

E. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

- 1) Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga memengaruhi validitas data yang diperoleh.
- 2) Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

3) Penyebaran angket hanya dilakukan di dinas perdagangan kabupaten mandailing natal sebagai tempat peneliti.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,318 < 1,66980$).
2. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,321 < 1,66980$).
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,573 > 1,66980$).
4. Terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,199 > 3,15$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran. Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan skripsi ini menjadi

referensi tambahan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat memperoleh hasil yang akurat.

2. Bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal agar lebih meningkatkan lagi kompetensi, disiplin kerja serta lingkungan kerja yang telah dilakukan selama ini supaya kinerja semakin lebih baik lagi untuk kedepannya. Serta pimpinan juga perlu memperhatikan dan mengawasi apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku. Sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Dan yang paling penting adalah dapat menciptakan kesadaran yang tinggi kepada seluruh pegawai terhadap pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena seorang pegawai terhadap pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena seorang pegawai yang handal dan terampil merupakan pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Budianto dan Amalia Katini. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1, 3 (2015).
- Aditya Nur Pratama. "pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt.razer brothers." universitas negeri yogyakarta, 2016.
- Alex S. Nnitismito. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Ammara Khairani Lubis,. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan," 2019.
- annisa pratiwi. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan." universitas diponegoro, 2014.
- Daenulhay. "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JRM Tirtayasa*, 2, 1 (2017).
- Depertemen Agama RI' Ali. *Al-Qur'an Dan Terjemah, Diterjemahkan Dari (Al-Qur'an)*. J-ART: yayasan, 2004.
- Depertemen Agama. *Al-qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Tarmiji Taher, 1995.

Desak Ketut Sintaasih. “pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pdam tirta mangutama kabuapten bandung.” *jurnal manajemen, startegi bisnis, dan kewirausahaan*, 2, 7 (2013).

Dwi Agung Nugroho Arianto. “pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.” *Dwi Agung Nugroho Arianto*, 2, 9 (2013).

Dwi Priyatno. *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengelolaan Data Terpradiksi*. Yogyakarta: CV. Andi Offeset, 2019.

Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010.

Gary Desseler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks, 2017.

Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE, 1994.

Hasil Wawancara bersama Bapak Muhammad Syukur Siregar. Kabid Pasar, Oktober pkl 09.30 Wib 2020.

Hasil Wawancara bersama Bapak Monang Syahputra Nst. Sekretaris Dinas Perdagangan), Oktober pkl 08.30 Wib 2020.

Hasil Wawancara bersama Ibu Dian Novita. Pegawai Bidang Pasar, 4 April 2020.

Hendry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: libery, 1997.

Irfan Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.

kusdi. *Teori Organisasi dan Adminitrasi*. Jakarta: Salemba Humanik, 2009.

M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah, Vol. XIV*. Jakarta: Lentera Hati, 2003.

———. *Tafsir Al-Mishbahpesan dan kesan Al-qur'an*. Jakarta: Lantera Hati, 2002.

Malayu S. P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

Marsel Mario Minggu Dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado.” *Jurnal EMBA*, 1, 7 (2019).

Maya Andriani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sisirau.” *Jurnal STINDO PROFESIONAL*, 1, 5 (2019).

Meri Revita. “pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi.” *jurnal katalogis*, 9, 3 (2015).

Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga, 2009.

Muhammad Riyanda. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.” universitas negeri yogyakarta, 2017.

Namira Mardin Amini,. “pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten sidereng rappang.” universitas hasanuddin, 2015.

Nitisemita dan Alex. *Manajemen personalia*,. Jakarta: Ghalai indonesia, 2000.

Nur Asnawi dan Masyhuri. *Metodoligi Riset Manajemen Pemasaran*. malang: UNI Malik press, 2011.

Nuria Khusna. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sunteak Allance Jepara.” universitas islam negeri walisongo semarang, 2015.

Pabundu Tika. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan KinerjaPerusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Patricia M. Sahangggamu. “pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat dana raya.” *Jurnal EMBA*, 4, 2 (2014).

Ramadhani Zul Iskandar. “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Dan Aliyah.” universitas islam negeri syarif hidayahtullah, 2018.

Riduan Dkk. *cara belajar SPSS 17.0 Dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2013.

Ronal Donra Minggu. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan.” *Jurnal ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 2, 9 (2019).

Safitriani. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponto.” uin alauddin makassa, 2016.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2004.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Swanto & Donni Juli Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Tanto Wijayadan Fransisca Andreani. “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama.” *AGORA*, 2, 3 (2015).

Tedi Rusman. *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

V. WiratnaSujarweni. *Metodologi Penelitian – Bisnis&Ekonomi*,. Yogyakarta: PT. PustakaBaru, 2015.

Yofanda Budi Pratama. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.” universitas negeri yogyakarta, 2015.

Yohanes Delvin Ardiyanto. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun.” universitas sanata dharma, 2017.

Yuniadi Mayoman. “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.” *jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 48 (2017).

Yusuf Ardiansyah. “Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja Pegawai.” *Jurnal INSPIRASI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 1, 2 (2018).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Mhd Rizki Harahap
2. NIM : 1640200153
3. Tempat/Tanggal Lahir : Pargarutan Julu, 01-januari-1998
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Anak ke : 1 dari 5 bersaudara
6. Alamat : Desa Pargarutan Julu
7. No Telepon : 0821 6476 8736
8. Alamat E-Mail : rizkiharahap296@gmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 100620 (2005-2011)
2. Tamatan SMPN 2 Angkola Timur (2011-2013)
3. Tamatan MAS NU Batang Toru (2014-2016)
4. Institut Agama Islam Negeri Islam Padangsidempuan (2016-2021)

III. IDENTITAS ORANG TUA

- | | |
|----------------|--------------------------|
| Nama ayah | : Pahot Harahap |
| Pekerjaan ayah | : PNS |
| Nama Ibu | : Rosmaini Siregar (Alm) |
| Pekerjaan Ibu | : |
| Alamat | : Desa Pargarutan Julu |

IV. RIWAYAT ORGANISASI

1. UKM Persilatan Elang Putih : Tahun 2017

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal

Lampiran

Kepada Yth.

Saudara/saudari

Di

Tempat

Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan maka saya,

Nama : Mhd Rizki Harahap

Nim : 16 402 00153

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Kami mohon kesediaan bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : _____

Usia : _____

Bidang Pekerjaan : _____

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Target jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya. 2. Saya sadar akan tanggung jawab saya.					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. 4. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya terima.					
5. Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya. 6. Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja.					
7. Saya selalu datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur. 8. Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk.					
9. Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan. 10. Saya dapat bekerja secara individu ataupun kelompok dengan baik.					

B. Variabel (X₁) Kompetensi

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. 2. Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
3. Saya memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien. 4. Saya memiliki pemahaman dan karakteristik untuk meningkatkan					

pelayanan.					
5. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
6. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.					
7. Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur, dan tepat waktu					
8. saya melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, senang hati, dan inisiatif.					
9. Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis demi kemajuan diri saya.					
10. saya selalu hadir untuk bekerja sesuai aturan perusahaan.					

C. Variabel (X₂) Disiplin Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu hadir tepat waktu.					
2. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
3. Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.					
4. perusahaan memberikan bonus kepada pegawai yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja (lembur)					
5. Setiap pegawai datang dan pulang tepat waktu yang telah ditentukan.					
6. Pengawasan secara langsung dari pimpinan mengganggu konsentrasi bekerja karyawan ketika bekerja.					
7. Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.					
8. Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi					

9. Pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan.					
10. Saya selalu menghormati teman kerja.					

D. Variabel (X₃) Lingkungan kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada.					
2. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman.					
3. Terjalin hubungan dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.					
4. Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.					
5. Terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan.					
6. Terjalin hubungan kekeluargaan yang baik antara pegawai dengan pimpinan.					
7. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
8. Tempat kerja yang bersih dan nyaman ada jaminan keamanan di lingkungan kerja.					
9. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					

LAMPIRAN 3

Variabel Kompetensi

Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43

Variabel Kinerja Pegawai

Responden	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
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	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,763*	,909*	,818*	,940*	,846*	,938*	1	,938*	,877*	,847*
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,763*	,909*	,880*	,940*	,846*	,938*	,938*	1	,877*	,847*
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,824*	,847*	,757*	,878*	,846*	,877*	,877*	,877*	1	,847*
X2.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,791*	,878*	,787*	,850*	,756*	,847*	,847*	,847*	,847*	1
X2.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	,861*	,940*	,909*	,975*	,920*	,966*	,953*	,959*	,926*	,907*
TOTAL_X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 TOTAL_X3
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL_X3
X3.1	1	,590**	,779**	,769**	,680**	,680**	,742**	,576**	,757**	,835**
	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	,590**	1	,804**	,809**	,773**	,903**	,838**	,702**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	,779**	,804**	1	,873**	,773**	,773**	,903**	,702**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	,769**	,809**	,873**	1	,713**	,777**	,905**	,759**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

Y4	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,651*	,772*	,790*	1	,815*	,877*	,819*	,846*	,661*	,604*	,921**
Y5	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,583*	,706*	,790*	,815*	1	,877*	,819*	,784*	,661*	,734*	,914**
Y6	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,583*	,706*	,790*	,877*	,877*	1	,819*	,846*	,723*	,604*	,921**
Y7	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,607*	,674*	,773*	,819*	,819*	,819*	1	,720*	,649*	,641*	,884**
Y8	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,741*	,664*	,689*	,846*	,784*	,846*	,720*	1	,751*	,629*	,901**
Y9	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,652*	,648*	,551*	,661*	,661*	,723*	,649*	,751*	1	,548*	,803**
Y10	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,544*	,552*	,535*	,604*	,734*	,604*	,641*	,629*	,548*	1	,749**
TOT AL_Y	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,751*	,828*	,844*	,921*	,914*	,921*	,884*	,901*	,803*	,749*	1
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,42	,498	66
X1.2	4,44	,500	66
X1.3	4,33	,475	66
X1.4	4,35	,511	66
X1.5	4,36	,485	66
X1.6	4,33	,506	66
X1.7	4,33	,475	66
X1.8	4,36	,485	66
X1.9	4,36	,485	66
X1.10	4,35	,511	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,23	12,363	,656	,926
X1.2	39,21	12,354	,655	,926
X1.3	39,32	12,190	,751	,921
X1.4	39,30	12,153	,700	,924
X1.5	39,29	11,993	,798	,919
X1.6	39,32	11,913	,783	,919
X1.7	39,32	12,036	,803	,919
X1.8	39,29	12,085	,768	,920
X1.9	39,29	12,239	,718	,923
X1.10	39,30	12,368	,634	,927

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,50	,504	66
X2.2	4,45	,502	66
X2.3	4,47	,503	66
X2.4	4,41	,495	66
X2.5	4,42	,498	66
X2.6	4,44	,500	66
X2.7	4,44	,500	66
X2.8	4,44	,500	66
X2.9	4,44	,500	66
X2.10	4,45	,502	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	39,97	17,938	,829	,984
X2.2	40,02	17,584	,925	,981
X2.3	40,00	17,723	,887	,982
X2.4	40,06	17,473	,968	,980
X2.5	40,05	17,706	,901	,982
X2.6	40,03	17,476	,958	,980
X2.7	40,03	17,538	,941	,980
X2.8	40,03	17,507	,949	,980
X2.9	40,03	17,661	,909	,981
X2.10	40,02	17,738	,885	,982

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,52	,504	66
X3.2	4,64	,485	66
X3.3	4,64	,485	66
X3.4	4,61	,492	66
X3.5	4,62	,489	66
X3.6	4,62	,489	66
X3.7	4,62	,489	66
X3.8	4,55	,502	66
X3.9	4,52	,504	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36,80	12,068	,789	,960
X3.2	36,68	11,943	,867	,956
X3.3	36,68	11,820	,908	,954
X3.4	36,71	11,777	,906	,954
X3.5	36,70	12,030	,830	,958
X3.6	36,70	11,938	,860	,956
X3.7	36,70	11,845	,891	,955
X3.8	36,77	12,178	,757	,961
X3.9	36,80	12,161	,759	,961

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,71	,456	66
Y2	4,68	,469	66
Y3	4,64	,485	66
Y4	4,56	,500	66
Y5	4,56	,500	66
Y6	4,56	,500	66
Y7	4,62	,489	66
Y8	4,58	,498	66
Y9	4,61	,492	66
Y0	4,67	,475	66

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41,47	14,591	,697	,958
Y2	41,50	14,223	,787	,955
Y3	41,55	14,067	,805	,954
Y4	41,62	13,654	,899	,950
Y5	41,62	13,685	,890	,951
Y6	41,62	13,654	,899	,950
Y7	41,56	13,881	,853	,952
Y8	41,61	13,750	,874	,951
Y9	41,58	14,186	,755	,956
Y10	41,52	14,500	,692	,959

DESCRIPTIVES VARIABLES=KOMPETENSI DISIPLIN_KERJA LINGKUNGAN_KERJA
KINERJA
/STATISTICS=MEAN MIN MAX.

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
KOMPETENSI	66	40	50	43,65
DISIPLIN KERJA	66	40	50	44,68
LINGKUNGAN KERJA	66	36	45	41,30
KINERJA	66	40	50	46,18
Valid N (listwise)	66			

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1

/MISSING ANALYSIS.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,20226052
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

MEANS TABLES=TOTAL_Y BY TOTAL_X1

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMPETENSI *	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%
KINERJA						

Report

KOMPETENSI

KINERJA	Mean	N	Std. Deviation
40	40,73	11	1,679
41	40,00	1	.
42	41,71	7	1,704
43	47,50	6	3,886
44	42,00	2	2,828
45	47,50	2	3,536
46	45,00	1	.
47	45,50	2	6,364
49	44,00	3	1,000
50	44,16	31	4,124
Total	43,65	66	3,861

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMPETENSI I * KINERJA	Between Groups	(Combined)	274,681	9	30,520	2,462	,019
		Linearity	62,797	1	62,797	5,065	,000
		Deviation from Linearity	211,884	8	26,485	2,136	,047
	Within Groups	694,304	56	12,398			
	Total	968,985	65				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMPETENSI * KINERJA	,255	,065	,532	,283

```
MEANS TABLES=TOTAL_Y BY TOTAL_X2
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * DISIPLIN KERJA	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

Report

KINERJA

DISIPLIN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
40	48,85	26	3,146
41	50,00	4	,000
42	44,67	3	4,619
43	46,25	4	4,349
49	49,33	3	,577
50	42,73	26	2,706
Total	46,18	66	4,151

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN KERJA	(Combined)	589,235	5	117,847	13,326	,000
	Between Groups	447,635	1	447,635	50,620	,000
	Linearity	141,600	4	35,400	4,003	,006
	Deviation from Linearity	530,583	60	8,843		
	Within Groups	1119,818	65			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * DISIPLIN KERJA	-,632	,400	,725	,526

MEANS TABLES=TOTAL_Y BY TOTAL_X3
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

Report

KINERJA

LINGKUNGAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
36	50,00	21	,000
40	45,00	2	7,071
41	49,00	3	1,732
42	48,83	6	2,858
43	45,50	6	4,637
44	45,00	3	3,606
45	42,40	25	2,500
Total	46,18	66	4,151

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGA N KERJA	(Combined)	739,485	6	123,247	19,119	,000
	Between Groups	621,545	1	621,545	96,418	,000
	Linearity					
	Deviation from Linearity	117,940	5	23,588	3,659	,006
	Within Groups	380,333	59	6,446		
Total		1119,818	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	,745	,555	,813	,660

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,577	,557	2,764

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646,213	3	215,404	28,199	,000 ^b
	Residual	473,605	62	7,639		
	Total	1119,818	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	73,790	6,008		12,283	,000		
	KOMPETENSI	,120	,091	,112	1,318	,192	,950	1,052
	DISIPLIN KERJA	-,148	,112	-,169	1,321	,191	,419	2,388
	LINGKUNGAN KERJA	-,635	,139	-,593	4,573	,000	,405	2,468

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMPETENSI	DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
1	1	3,982	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,013	17,334	,01	,28	,08	,05
	3	,003	36,948	,40	,33	,58	,16
	4	,002	46,250	,59	,38	,34	,78

a. Dependent Variable: KINERJA

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=X1 X2 X3 RES_1
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Nonparametric Correlations

[DataSet0]

Correlations

			KOMPETE NSI	DISIPLI N KERJA	LINGKUN GAN KERJA	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	KOMPETE NSI	Correlation	1,000	-,159	-,138	-,001
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,202	,270	,994
		N	66	66	66	66
	DISIPLIN KERJA	Correlation	-,159	1,000	,840**	-,017
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,202	.	,000	,891
		N	66	66	66	66
	LINGKUN GAN KERJA	Correlation	-,138	,840**	1,000	-,116
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,270	,000	.	,354
		N	66	66	66	66
Unstandar dized Residual	Correlation	-,001	-,017	-,116	1,000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,994	,891	,354	.	
	N	66	66	66	66	

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2930 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/11/2020
 Lampiran : -
 Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

30 Nopember 2020

Yth. Bapak/Ibu;

1. Nofinawati : Pembimbing I
2. Damri Batubara : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Mhd Rizki Harahap
 NIM : 1640200153
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Konsentrasi : Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 3214/In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2020
Hal : **Mohon Izin Riset**

30 Desember 2020

Yth. Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal

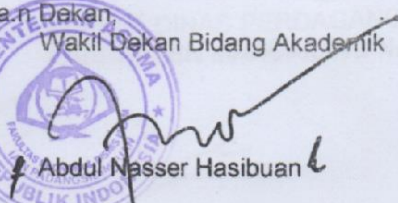
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Mhd Rizki Harahap
NIM : 1640200153
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS PERDAGANGAN

Komplek Perkantoran Payaloting Panyabungan Sumatera Utara Kode Pos 22978
 Telp. (0636) 326187 Fax. (0636) 326302

Panyabungan, 15 Januari 2021

Nomor : 800/ 050 /DISDAG/2021
 ifat : Penting
 ampiran : -
 al : Izin tempat Penelitian

Kepada :
 Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 IAIN Padangsidempuan
 di -
 Tempat.

Menindaklanjuti Surat Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Mandailing Natal Nomor : 070/08/BKBP/2021 tanggal 15 Januari 2021 tentang Rekomendasi Penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami memberikan kesempatan kepada Mahasiswa untuk melaksanakan penelitian dengan ketentuan selama menjalankan Penelitian harus mematuhi Protokol Kesehatan.

Nama : MHD. RIZKI HARAHAH
 NIM. : 1640200153
 Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Tanggal Penelitian : 15 s/d 31 Januari 2021

Demikian disampaikan, untuk dapat digunakan seperlunya

KEPALA DINAS PERDAGANGAN
 KABUPATEN MANDAILING NATAL



JHON AMRIADI, SP, MM
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 19661005 199103 1 009



Hasil dokumentasi dengan bapak Monang Syahputra Nasution pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.



Hasil dokumentasi dengan ibu Junilawati pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.



Hasil dokumentasi dengan bapak ibu Annisa Nelvianita pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.



Hasil dokumentasi dengan bapak ibu Leli Parida Nasution pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.



Hasil dokumentasi dengan bapak ibu Wanni Elide pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.



Hasil dokumentasi dengan bapak Hamonangan pegawai dinas perdagangan kabupaten mandailing natal.