



**FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

RIRI WULANDARI

Nim. 1740200241

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2023



**FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

RIRI WULANDARI

Nim. 1740200241

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2023



**FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

RIRI WULANDARI

Nim. 1740200241

PEMBIMBING I

Drs. Kamaluddin., M.Ag.

NIP: 196511021991031001

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis., M.P.

NIP: 198704132019032011

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **RIRI WULANDARI**
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, **28** Desember 2022

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali
Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **RIRI WULANDARI** yang berjudul "**Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary 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 kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Drs. Kamaluddin., M.Ag.

NIP: 196511021991031001

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis., M.P.

NIP:198704132019032011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : RIRI WULANDARI

NIM : 17 402 00241

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan**

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 IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Desember 2022

Saya yang Menyatakan,



RIRI WULANDARI
NIM. 17 402 00241

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : RIRI WULANDARI

NIM : 17 402 00241

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN”** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 28 Desember 2022

Yang menyatakan,



RIRI WULANDARI
NIM. 17 402 00241



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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Riri Wulandari
NIM : 17 402 00241
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Armyn Hasibuan, M. Ag
NIDN. 2024096201

Sekretaris

Ihdhi Aini, M.E.
NIDN. 2025128903

Anggota

Dr. H. Armyn Hasibuan, M. Ag
NIDN. 2024096201

Ihdhi Aini, M.E.
NIDN. 2025128903

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si.
NIDN. 2007016301

Ja'far Nasution, M.E.I.
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Sabtu/14 Januari 2023
Pukul : 10.00 WIB s/d selesai
Hasil/Nilai : Lulus/70,25(B)



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **RIRI WULANDARI**

NIM : **17 402 00241**

TANGGAL YUDISIUM : **28 JANUARI 2023**

IPK : **3,73**

PREDIKAT : **PUJIAN**

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

Padangsidimpuan, 14 April 2023



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

ABSTRAK

Nama : Riri Wulandari

Nim : 1740200241

Judul Skripsi : **Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.**

Latar belakang dalam penelitian ini yaitu adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, serta pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan dan izin terhadap atasan kantor. Terdapat beberapa masalah dalam lingkungan kerja fisik mengenai fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan antar rekan kerja, kerja sama yang terjalin saat bekerja yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen dan organisasi atau sehubungan dengan teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 72 pegawai dengan rumus teknik sampling jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 23. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Hasil penelitian dengan uji parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,830 < 1,66757$) dan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,341 > 1,66757$) serta terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,016 > 1,66757$). Hasil uji secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara bersamaan dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,023 > 2,74$), dengan uji R diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596 atau sama dengan 59,6%. Menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variable dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kita sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul penelitian **“Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan”**. Shalawat dan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan ke zaman yang berilmu pengetahuan seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spiritual khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag, Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Dr. Ikhwan Nuddin Harahap, M.Ag,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak 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, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag, Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Replita, M. Si, Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A Ketua Program studi Ekonomi Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Drs. Kamaluddin., M.Ag, Pembimbing I dan , Ibu Rini Hayati Lubis., M.P, Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen, Pegawai dan Civitas Akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan, dan motivasi yang

sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Suyadi dan Ibunda Kasmini, yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materi, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Terimakasih kepada Abang Rizky Fauzi, Abang Ryan Kurniadi, Kakak Riska Kumala yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti dan curahan kasih sayang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada Abang dan Kakak, serta diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2017, teristimewa Ekonomi Syariah MB 3 angkatan 2017 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E, serta Keluarga besar Ma'had Al-Jamiah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
10. 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.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan, Desember 2022
Peneliti

Riri Wulandari
NIM. 17 402 00241

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system 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 translitasinya 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	Śa	Ś	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	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	şad	Ş	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki




ك	Kaf	K	Ka
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 vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.


1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dommah</i>	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i

و'	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u
----------	-----------------------	----	---------

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى... '... '... '...	<i>fathah dan alif atau ya</i>	— A	a dan garis atas
ى.....	<i>Kasrah dan ya</i>	— I	i dan garis di bawah
و... ..	<i>dommah dan wau</i>	— U	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

1. Ta marbutah hidup

Tamarbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah/t/.

2. Ta marbutah mati

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 (Tsaydid)

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 system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻝ. 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*

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*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan 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 bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

I. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Definisi Operasional Variabel	12
F. Tujuan Penelitian	12
G. Manfaat Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	16
1. Kinerja	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Faktor Pengaruh Kinerja	19
c. Kinerja Dalam Pandangan Islam	20
d. Indikator Kinerja Pegawai	22
2. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin Kerja	24
b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	25
c. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	26
3. Lingkungan Kerja	27
a. Lingkungan Kerja Fisik	29
a) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik	30
b) Indikator Lingkungan Kerja Fisik	32
b. Lingkungan Kerja Non Fisik	33
a) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	34
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	43
D. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	46
B. Jenis Penelitian.....	46
C. Populasi Dan Sampel.....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
D. Sumber Data.....	47
1. Data Primer.....	48
2. Data Sekunder.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Angket.....	49
2. Dokumentasi.....	49
3. Wawancara.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	50
G. Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Multikoleniaritas.....	51
b. Uji Heterokedasitas.....	52
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4. Uji Hipotesis.....	54
a. Uji Koefisien Determinasi R^2	54
b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T).....	54
c. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F).....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.....	56
1. Visi dan Misi Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.....	56
2. Sturktur dan Susunan Organisasi Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.....	56
3. Tugas dan Fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.....	59
B. Gambaran Umum Responden.....	67
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	68
D. Hasil Analisis Data.....	69
1. Uji Validitas.....	69
2. Uji Reliabilitas.....	72
3. Uji Normalitas.....	72
4. Uji Asumsi Klasik.....	73

a. Uji Multikoleniaritas.....	73
b. Uji Heterokedasitas.....	74
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
6. Uji Hipotesis.....	77
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
b. Uji Parsial (Uji t).....	78
c. Uji Simultan (Uji F).....	80
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
F. Keterbatasan Penelitian.....	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kehadiran Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kota Padangsidempuan	3
Tabel II.1 Defenisi Operasional Variabel	9
Tabel III.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel III.2 Jumlah Pegawai Sekretariat Dprd Kota Padangsidempuan	45
Tabel III.3 Penilaian Jawaban	47
Tabel IV.1 Kisi-Kisi Kuesioner	48
Tabel IV.2 Karakteristik Responden	68
Tabel IV.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	69
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	71
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	71
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel IV.11 Hasil Uji Heterokedasitas	75
Tabel IV.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	76
Tabel IV.13 Hasil Ui Koefisien Determinasi (R^2)	78
Tabel IV.14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	79
Tabel IV.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari organisasi atau instansi pemerintahan tersebut. Pegawai atau karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Majunya sebuah organisasi atau instansi pemerintah akan mendorong tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai telah mendapat perhatian dari atasannya dan sekaligus dapat meningkatkan semangat kerjanya, sebab dengan penilaian kinerja tersebut pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi akan mungkin untuk di demosikan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 42 Tahun 2016 memiliki tugas utama adalah, menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, penyelenggaraan kehumasan dan protokol lingkup

DPRD serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan dipimpin oleh Sekretaris. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan dibantu oleh unit organisasi yang terdiri dari Bagian Umum, Bagian Hukum dan Persidangan, dan Bagian Keuangan.

Kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan berdasarkan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih terdapat kendala akibat dari kurangnya kesadaran dalam hal masuk kerja yang berakibat pada hasil kerja dalam pembuatan laporan kearsipan yang harus diselesaikan akhir tahun namun mengalami penundaan. Kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan cukup baik ditandai dengan pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja cukup lama serta pegawai dengan pendidikan yang sesuai. Kuantitas dan kualitas kerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Peningkatan kinerja tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi, dengan mendasarkan pada karakteristik penelitian di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan, maka terdapat hal yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai yaitu, disiplin kerja serta lingkungan kerja secara fisik dan non fisik dari tempat mereka bekerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan kerja.¹

Berdasarkan observasi peneliti adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, serta pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan dan izin terhadap atasan kantor. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan dalam disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1
Data Kehadiran Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota
Padangsidempuan (September 2021 – Februari 2022)

Jumlah Pegawai	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir	Total
72 Pegawai	September	20	12	32 Pegawai
	Oktober	23	10	33 Pegawai
	November	21	17	38 Pegawai
	Desember	23	12	35 Pegawai
	Januari	12	8	20 Pegawai
	Februari	10	14	24 Pegawai

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan

¹ Ika Fuzi Anggrainy dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh" *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2 no. 1, 2018, hlm. 4-5.

Berdasarkan data pada tabel I.1 memperlihatkan masih terdapat pegawai yang mengalami penurunan disiplin kerja dengan terlambat masuk kerja setiap bulannya mulai dari September 2021 sampai Februari 2022, kondisi tersebut akan berakibat pada disiplin kerja pegawai. Pada bulan Oktober sampai bulan November terdapat peningkatan jumlah pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya beberapa pegawai mendapat surat peringatan ujar Bapak Muhammad Rizal Soritua Sitompul selaku pegawai honorer yang bekerja di bagian umum.²

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung contohnya seperti penerangan, fasilitas, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, tingkat kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja

² Bapak Muhammad Rizal Soritua Sitompul, Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan, wawancara, pada tanggal 2 Maret 2022, di Padangsidempuan

dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.³

Lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.⁴

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan ruang gerak yang terbatas terlihat dari sempitnya ruang kerja subbagian humas dan protokol, serta substansi bagian program dan anggaran berukuran 4x4m² yang diisi enam orang pegawai pada ruangan substansi bagian humas dan protokol, dan lima orang pegawai pada ruangan substansi bagian program dan anggaran. Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja dengan standar bahwa satu pekerja memiliki luas ruangan 3,7 m².⁵

Fasilitas kerja menjadi salah satu bentuk pelayanan yang diberikan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Pada substansi bagian humas dan protokol terdapat beberapa pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas kerja, kursi dan meja

³ Quinerita dan Mahendra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 27 no. 2, 2015, hlm. 144.

⁴ Reyka, Endang dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinera Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 2 (2014) hlm : 2.

⁵ Laksmi, dkk, *Manajemen Perkantoran Modern* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm, 172

kerja yang mengharuskan para pegawai memakai ruangan aula dan memakai fasilitas tempat duduk dan meja yang berada di ruang rapat undangan karena kurangnya fasilitas kerja kursi dan meja.

Dari sisi lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pegawai melalui hubungan sesama pegawai maupun atasan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat pegawai yang bekerja pada bagian keuangan yang peneliti temukan untuk menjawab pertanyaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Maya Arlina Harahap pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar sesama rekan kerja dan hubungan pimpinan dengan bawahan, yang dimana hubungan antar pimpinan dengan bawahan terjalin harmonis, para pimpinan ruangan menyempatkan untuk menyapa para pegawai setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, untuk menjalin komunikasi dan kedekatan antara pimpinan dengan bawahan. Dalam hal hubungan sesama rekan kerja masih perlu untuk tetap menjaga komunikasi dengan tidak membedakan antar sesama rekan kerja, saling menghormati baik pegawai yang sudah lama bekerja maupun pegawai baru.⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut hubungan antar sesama rekan kerja, perlu untuk tetap menjaga komunikasi antar rekan kerja dengan tidak membedakan pegawai yang sudah lama bekerja dengan pegawai baru. Hubungan antar atasan dengan bawahan terjalin baik dan harmonis. Maka

⁶ Ibu Maya Arlina Harahap, Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan, wawancara, pada tanggal 2 Maret 2022, di Padangsidimpuan.

hubungan kerja yang baik antar atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan lebih positif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta”, mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.⁷ Penelitian yang dilakukan Devi Riani dengan judul “Hubungan antara lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, hubungan yang harmonis terjalin dalam lingkungan kerja menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan lebih optimal.⁸

Disiplin kerja serta lingkungan kerja pegawai baik fisik maupun non fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang kuat dan kokoh yang diharapkan dapat mempercepat individu yang ada di dalam organisasi tersebut sebagai pembentuk sikap dan perilaku yang dapat

⁷ Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 02 no. 01, 2019, hlm. 15.

⁸ Devi Riani, “Kinerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara Hubungan antara lingkungan III (Persero) Medan” (Skripsi, Medan, Universitas Medan Area, 2019), hlm. 42

menghasilkan kinerja yang maksimal demi peningkatan kinerja dalam instansi organisasi. Lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi para pegawai, sebab hampir setengah waktunya dihabiskan di tempat kerja, maka perlu suasana yang nyaman dan hubungan yang harmonis terjalin dalam lingkungan kerja sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan fenomena-fenomena yang di atas, diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik tersebut penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sudah dituangkan dalam prosedur kerja yang lengkap namun, belum dilaksanakan dengan baik terlihat dari ketidak disiplin pegawai dengan tidak hadir dan terlambat masuk kerja.
2. Lingkungan kerja fisik fasilitas kerja yang masih kurang memadai, tata ruang kerja serta luas ruangan yang sempit untuk ruang gerak kerja bagi para pegawai.
3. Lingkungan kerja non fisik hubungan antar rekan kerja yang masih perlu untuk menjaga komunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja.

4. Kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan rasa tanggung jawab dalam bekerja yang masih kurang optimal.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan agar ruang lingkup penelitian menjadi lebih jelas, fokus, dan lebih spesifik. Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah objek yang digunakan yaitu pegawai yang bekerja di substansi bagian pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan ?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan ?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan ?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah gejala yang akan menjadi fokus penelitian yang diamati. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

Tabel II.1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian/ tanggung jawab kerja¹⁰ 	Likert

		dalam pencapaian tujuan organisasi. ⁹		
2	Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. ¹¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada jam kerja 2. Kepatuhan pada perintah atasan dan peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur 5. Menggunakan dan memelihara alat kantor¹² 	Likert

¹⁰ Tri Cicik, dkk, *SOP Administrasi Pemerintah: Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 34-35.

⁹ Onita Sari, dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 5

¹¹ Epridawati dan Susi, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin* (Banyumas: Pena Persada, 2019), hlm. 40

¹² Goverd, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara" *Jurnal EMBA*, vol. 6 no. 4, 2018, hlm. 1980

3	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung ¹³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak ruang kerja 2. Kebersihan ruang kerja 3. Kondisi peralatan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara¹⁴ 	Likert
4	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. ¹⁵	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar pegawai dengan pegawai 2. Hubungan antar atasan dengan bawahan 3. Kerjasama antarpegawai dengan pegawai¹⁶ 	Likert

¹³ Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018), hlm. 43

¹⁴ Muhraweni, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" *Jurnal Mirai Management*, vol. 2 no. 1, 2017, hlm. 64.

¹⁵ Edi Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), hlm. 82

¹⁶ Ita Rahmawati, dkk, *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang, LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), hlm. 8-10.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman, pengetahuan, dan wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diterima oleh peneliti selama di bangku perkuliahan dan sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana (S1) pada

jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

2. Bagi Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memiliki dampak positif serta memberikan pemahaman lebih mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik untuk menciptakan peningkatan kinerja pegawai agar lebih baik.

3. Bagi Pembaca/Penelitian Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan pembaca dan menjadi sarana bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitiannya dan menjadi sumber referensi.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan pada skripsi ini merupakan gambaran umum mengenai isi skripsi yang dilakukan dengan mengklarifikasi pembahasan pada beberapa bagian. Sistematika penulisan pada skripsi ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN yang di dalamnya mengandung latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI yang didalamnya berisikan tentang pengertian kinerja pegawai, kepribadian, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Teori dan pembahasan yang berkaitan demi

mendukung hasil penelitian tersebut. Pada bagian tersebut juga mencantumkan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam proses pembuatan penelitian. Hipotesis atau hasil sementara yang disimpulkan juga ada, untuk menjelaskan hasil yang diperoleh peneliti sebelum melakukan riset kelapangan.

BAB III METODE PENELITIAN yang di dalamnya berisikan lokasi waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Bentuk pengujian data yang dilakukan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi berga

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang menjelaskan tentang deskriptif variabel penelitian yang digambarkan melalui tabel dan grafik yang akan memperlihatkan perkembangan masing-masing variabel tiap periode. Selanjutnya penelitian ini menjabarkan hasil analisis data yang diolah dengan bantuan program komputer SPSS Versi 23, selanjutnya peneliti membahas hasil penelitian yang telah diolah. Peneliti juga mengemukakan keterbatasan peneliti dalam menulis skripsi.

BAB V PENUTUP yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan diatas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlihat di dalamnya. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai atau karyawan merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja individu berakibat pada kinerja kelompok selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Menurut Soedarmayanti kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana

usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.¹⁷

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Sejalan dengan itu Moeheriono mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁸

Menurut Usman kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau

¹⁷ Mahadin Shaleh dan Firman, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Makasar: Aksara Timur, 2018), hlm. 57-58.

¹⁸ Syafaruddin, dan Makmur Syukri, *Manajemen Kinerja Di Lembaga Pendidikan Islam: Membuka Cakrawala Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Dengan Riset* (Pasaman: Azka Pustaka, 2022), hlm. 22

organisasi.¹⁹ Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut:

- a) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok.
- b) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut.
- c) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.²⁰

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk menyelesaikan

¹⁹ Abdul Nasser Hasibuan, dkk, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *jurnal Ilmu dan Bisnis Islam*, vol. 5 no. 2, 2019.hlm. 312-313.

²⁰ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 481-482.

tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor Pengaruh Kinerja

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan yaitu, pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga mampu mengembangkan kemajuan dalam organisasi.
- c) Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- d) Kepribadian merupakan sikap seseorang atau karakter yang dimiliki setiap orang dalam bekerja yang berbeda satu sama lainnya.
- e) Motivasi kerja yaitu dorongan yang diberikan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

- h) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira maupun perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
- k) Loyalitas merupakan tindakan yang menunjukkan sikap dukungan yang konsisten dalam bekerja dengan seluruh kemampuan, pengetahuan untuk mencapai tujuan kerja.
- l) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- m) Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.²¹

²¹ Elianti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo" (Skripsi, Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020), hlm. 13-14.

c. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tidak mengenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²²

Menurut tafsir Ibnu Katsir berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rezeki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Darus Sunnah, 2002), hlm. 395.

kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnnya manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhaan Allah SWT.²³

d. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja menjadi alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja seorang karyawan maupun pegawai. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai tersebut meliputi:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target perencanaan deskripsi kerja, sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola kantor.

²³ Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Skripsi, Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2018), hlm. 38-39

c) Ketepatan waktu

Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain, akibat dari keterlambatan penyelesaian tugas, yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut. Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja, indikator yang satu ini menjadi kunci penting dari ketepatan sebuah target

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di dalam organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin. Efektivitas penggunaan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pekerja yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor dalam penyelesaian pekerjaan dengan tidak membebankan tanggung jawabnya kepada karyawan lain.²⁴

²⁴Tri Cicik, dkk, *Op.cit.*, hlm. 34-35.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya.

Disiplin secara etimologis asal katanya *disciple* artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya. Disiplin menunjuk pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Singodimedjo, menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.²⁵ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.²⁶

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud

²⁵ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 45

²⁶ Ja'far Nasution, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan" *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, vol. 4 no. 2, 2018, hlm. 208.

tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat. Sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.²⁷

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

a) Kepatuhan pada jam kerja

Kepatuhan pada jam kerja dapat diberi pengertian sebagaiketaatan pegawai maupun karyawan terhadap waktu kerja. Hal ini meliputi ketaatan jam masuk kerja, jam pulang kerja dan kehadiran di tempat kerja.

b) Kepatuhan pada perintah atasan dan peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan kantor maupun perusahaan. Produktif di tempat kerja dalam arti tidak bermalas-malasan dalam bekerja. Tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada di tempat kerja.

c) Ketaatan pada standar kerja

²⁷ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, vol.18 no. 01, 2021, hlm. 22.

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan prosedur kerja.

d) Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur

Kejujuran akan membentuk diri jadi pribadi yang lebih bertanggung jawab dalam semua aspek kehidupan. Ada perbedaan yang sangat jauh antara pegawai maupun karyawan yang bertanggung jawab dengan yang tidak bertanggung jawab. Karyawan yang kurang bertanggung jawab biasanya cenderung mencari-cari alasan saat tidak bisa menyelesaikan tanggung jawab. Karyawan yang memegang erat tanggung jawab biasanya sangat mudah dalam komunikasi dan mengedepankan kejujuran.

e) Menggunakan dan memelihara alat kantor

Alat kantor adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan alat kantor yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.²⁸

c. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja berarti bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh

²⁸Goverd, dkk, *Op.cit.*, hlm. 1980.

organisasi dimana pegawai harus bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin maka sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Alquran surah Ar-Ra'd ayat 20-21 menyebutkan :

الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ ﴿٢٠﴾

Artinya : (yaitu) orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak merusak perjanjian

وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ
وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿٢١﴾

Artinya : dan orang-orang yang menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan, dan mereka takut kepada Tuhannya dan takut kepada hisab yang buruk.²⁹

Ayat tersebut menjelaskan mengenai orang-orang yang selalu memenuhi janji yang diikatnya atau dikukuhkan dengan nama Allah dan tidak membatalkan perjanjian, baik menyangkut waktu dan tempatnya maupun pelaksanaannya dan orang-orang yang senantiasa menghubungkan apa-apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan seperti silaturahmi serta menjalin hubungan harmonis dengan binatang dan lingkungan, dan mereka selalu takut kepada Tuhan mereka dan

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Darus Sunnah, 2002), hlm. 253

takut kepada hisab yakni perhitungan hari Kemudian yang berakibat buruk.³⁰

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan perlu diperhatikan hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai maupun karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja menurut para ahli yang dikemukakan Danang Sunyoto, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain sebagainya. Menurut Siagian, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.³¹

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja,

³⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 578.

³¹ Ita Rahmawati, dkk, *Op.Cit., hlm. 6-7*

dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya.

Salah satu faktor penunjang produktivitas dalam bekerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya berefek terhadap kenaikan kinerja. Antara lingkungan kerja fisik maupun non fisik harus seimbang karena keduanya sama-sama mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja secara garis besar digolongkan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Ketika melakukan pekerjaan maka karyawan atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, fasilitas, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, tingkat kebisingan, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja

yang tidak memadai dapat menjadi salah satu sebab ketidak efektifan dan efisiennya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja.³²

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu pertama, lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti fasilitas kerja, kursi meja, dan lain sebagainya. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.³³

a) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

- 1) Kebersihan, selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan perlengkapan dan perabotan kantor.
- 2) Luas ruangan sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa satu pekerja memiliki luas ruangan 3,7 m².
- 3) Suhu udara yang nyaman umumnya adalah 25 derajat celsius dengan kelembaban udara 45%.
- 4) Ventilasi diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan.

³² Vani Kenanga, dkk, "Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 07 no. 01, 2020, hlm. 42-43.

³³ Chintia Ermitha Sari, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Utara Kabupaten Takalar" (Skripsi, Makassar, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017), hlm. 15.

- 5) Penerangan, baik yang berasal dari cahaya matahari maupun lampu, sebaiknya tidak terlalu gelap atau terang. Cahaya diatur agar tiba di atas meja pekerja dari arah kiri.
- 6) Fasilitas kesehatan mencakup kebersihan kamar kecil. Dalam kaitannya dengan manajemen perkantoran, fasilitas juga mencakup sarana yang digunakan untuk mereka yang berurusan dengan debu, seperti arsiparis yang mengurus arsip-arsip, pustakawan yang mengurus buku, buruh yang berurusan dengan semen dan batu, dan sebagainya. Mereka memerlukan masker yang mudah digunakan dan dicuci.
- 7) Penyediaan air minum. Dispenser sebaiknya disediakan di setiap ruang kerja dan kelayakan serta ketersediaan air di dalamnya dipantau setiap saat oleh petugas khusus.
- 8) Tempat pakaian untuk menggantung pakaian yang basah disediakan untuk menjaga kesehatan pekerja dan kerapian ruang.
- 9) Lantai, gang dan tangga dilengkapi dengan pegangan tangan dan diusahakan untuk tidak licin. Keamanan dalam isu ini sangat penting, sebab setiap saat pekerja harus bergerak dari satu ruang ke ruang lain dengan efisien.
- 10) Mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
- 11) Kotak P3K disediakan di setiap ruang dan bila perlu dilengkapi dengan petugas terlatih. Kecelakaan, baik besar maupun kecil, bisa terjadi kapan dan di mana saja. Semakin cepat seseorang ditolong,

maka semakin tinggi tingkat kesembuhannya. Oleh sebab itu, pertolongan pertama mutlak ada di setiap kantor.

- 12) Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadam kebakaran, pintu darurat, alarm, dan pelatihan dalam menghadapi bahaya tersebut.
- 13) Pemberitahuan kecelakaan, apalagi sampai menyebabkan kematian, harus dilaporkan kepada yang berwajib. Fasilitas ini mencakup daftar nomor telepon penting, seperti rumah sakit, ambulans, pemadam kebakaran, dan lain-lain.

Reaksi individu terhadap lingkungan kerja fisik memang berbeda-beda. Ada individu yang peka terhadap sinar matahari, meskipun cahaya redup, matanya akan sakit. Padahal dalam cuaca demikian, pekerja lainnya merasa nyaman.

Suatu organisasi sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja fisik di dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja menjadi lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung mempengaruhi kognisi mereka untuk mengeluarkan gagasan-gagasan yang inovatif.³⁴

³⁴ Laksmi, dkk, *Op.Cit.*, hlm. 172-174.

b) Indikator lingkungan kerja fisik

1) Tata letak ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan memudahkan mobilitas bagi pegawai untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja pegawai

2) Kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

3) Kondisi peralatan kerja

Peralatan kerja dibutuhkan untuk mengoptimalkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan, memfasilitasi para pekerja dalam bekerja dengan memberikan peralatan kerja menjadi salah satu tanggung jawab perusahaan.

4) Penerangan

Pemeliharaan sistem penerangan diperlukan dalam suatu perusahaan, diperlukan agar terjadi peningkatan semangat kerja penerangan menjadi salah satu faktor para pekerja dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. penerangan dalam ruang kerja

memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja serta semangat kerja yang baik.

5) Sirkulasi udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dalam bekerja.³⁵

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³⁶ Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, perusahaan maupun kantor hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di suatu perusahaan maupun kantor. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.³⁷

a) Indikator lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antar

³⁵ Muhraweni, dkk, *Op.cit.*, hlm. 63.

³⁶ Rio Nardo, Susi Evanita, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* vol. 3 no. 2, 2018, hlm. 213.

³⁷ Moh. Saiful, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dari Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018), hlm. 43-44.

sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan maupun pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar pegawai dengan pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.³⁸

b) Lingkungan Kerja Non Fisik dalam Pandangan Islam

Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan kerja dengan sikap kerjasama dan saling tolong

³⁸Ita Rahmawati, dkk, *Op.Cit.*, hlm. 8-9.

menolong dalam bekerja agar tercipta sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai.

Kerjasama dan semangat tolong menolong dalam bekerja antar sesama rekan kerja sangat diperlukan dalam membangun kinerja pegawai. Dalam tolong menolong untuk bekerja, maka tanggung jawab dalam mencapai tugas dan fungsi sebagai pegawai kantor menjadi kewajiban bersama. Sikap saling tolong menolong tersebut sesuai dalam Al-qur'an surat Al-Maidah ayat 2.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya :Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya."(QS. Al-Ma'idah 5: Ayat 2)

Ayat Al-qur'an tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ: مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ، فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ

Dari Abu Mas'ud Radhiyallahu anhu berkata, "Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, 'Barangsiapa menunjukkan suatu kebaikan, maka ia mendapatkan pahala seperti pahala orang yang melakukannya.'" (HR. Muslim)

Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Pada ayat tersebut, Allah memfirmankan perintah tolong menolong dalam kebajikan dan takwa. Sebaliknya, Allah melarang tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.³⁹

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul yang diangkat oleh peneliti sebagai bahan perbandingan kedepannya.

Tabel III.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2019) ⁴⁰	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan

³⁹ Amirudin, "Metode-Metode Mengajar Perspektif Al-Qur'an Hadist dan Aplikasinya dalam Pembelajaran PAI" (Yogyakarta: Deepublish, 2023), hlm. 160.

⁴⁰ Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta" *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 02 No. 01, 2019, hlm. 15.

			signifikan terhadap karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
2	I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana, dan Ni Wayan Wina Premayani (Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, 2021) ⁴¹	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan	Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3	N. Lilis Suryani (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Hasil pengujian dan analisisnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

⁴¹ I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan" *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 01 no. 03, 2021.

	Pamulang, 2019) ⁴²	Bangkit Maju Bersama di Jakarta	karyawan, dengan korelasi positif 0,652 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,637 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%.
4	Risa Febrianti (Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi, 2021) ⁴³	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

⁴² N. Lilis Suryani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta" *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 02 no. 03, 2019.

⁴³ Risa Febrianti, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor" (Skripsi, Bekasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, 2021).

			terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor.
5	Devi Riani (Skripsi Universitas Medan Area, Medan, 2019) ⁴⁴	Hubungan antara lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa skor lingkungan kerja non fisik tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik sebesar 131,16 sedangkan kinerja karyawan diketahui tergolong sangat baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 90,2. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

- a. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo terdapat pada pemilihan variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan pada salah satu variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Serta sama-sama menggunakan jenis

⁴⁴ Devi Riani, "Hubungan antara lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan" (Skripsi, Medan, Universitas Medan Area, 2019).

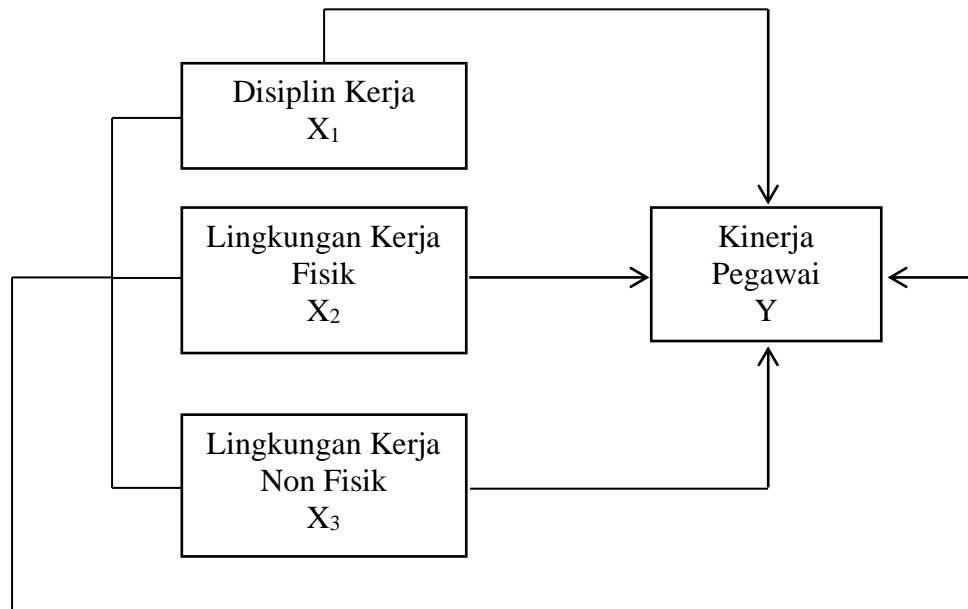
penelitian kuantitatif, kemudian teknik pengambilan sampel juga menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Perbedaan dalam penelitian penulis dengan penelitian Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo terdapat pada objek penelitian, pada penelitian Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo objek penelitian di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta, sedangkan pada penelitian penulis di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

- b. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana, dan Ni Wayan Wina Premayani terdapat pada pemilihan salah satu variabel independennya yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Perbedaan penelitian penulis menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana, dan Ni Wayan Wina Premayani menggunakan teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin.
- c. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian N. Lilis Suryani pada pemilihan salah satu variabel independennya yaitu lingkungan kerja non fisik, serta variabel dependennya yaitu kinerja, pada sumber data sama-sama menggunakan data primer dan data sekunder. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian N. Lilis Suryani terdapat pada jenis penelitian, penelitian penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian N. Lilis Suryani menggunakan jenis penelitian asosiatif

- d. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian Risa Febrianti terdapat pada pemilihan salah satu variabel independen yaitu disiplin kerja, dan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Persamaan lainnya terdapat pada jenis penelitian, dimana penelitian penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan penelitian Risa Febrianti juga menggunakan penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Risa Febrianti terdapat pada teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian Risa Febrianti menggunakan rumus slovin, kemudian penelitian penulis menggunakan SPSS versi 23, sedangkan penelitian Risa Febrianti menggunakan SPSS versi 26.
- e. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian Devi Riani terdapat pada salah satu variabel independennya yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel dependen yaitu kinerja. Kemudian penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan penelitian Devi Riani juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Devi Riani terdapat pada teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian Devi Riani menggunakan rumus slovin.

C. Kerangka Pikir

Gambar II.1
Skema Kerangka Pikir



Keterangan :

X₁ : Disiplin Kerja
 X₂ : Lingkungan kerja fisik
 X₃ : Lingkungan kerja non fisik
 Y : Kinerja pegawai

→ : Mempengaruhi secara parsial

└─┬─┘↑ : Mempengaruhi secara simultan

Dari kerangka pikir di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada gambar skema tersebut juga menyampaikan bagaimana hubungan parsial antara variabel X dan Y, bagaimana keduanya saling berhubungan atau mempengaruhi satu sama lainnya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Langkah-langkah penyelidikan hipotesis disebut dengan pengujian hipotesis.⁴⁵

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya secara empiris adalah :

Ha₁: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Ho₁: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Ha₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Ho₂: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

⁴⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 104.

- Ha₃: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
- Ho₃: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
- Ha₄: Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.
- Ho₄: Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan yang beralamat di Jln. Jendral Sudirman, Nomor. 01, Kota Padangsidempuan, kode pos 22718, yaitu pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan, penelitian ini akan dimulai pada Januari 2022 sampai dengan Agustus 2022.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka dan menggunakan statistik untuk mendukung dalam menjawab pokok permasalahan pada penelitian tersebut.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁶ Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada substansi bagian di Kantor Sekretariat Dewan

⁴⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2017), hlm. 61.

Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 72 pegawai.

2.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁷

Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah pegawai yang bekerja pada substansi bagian di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan sebanyak 72 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Saturation sampling* (sampel jenuh). Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampel jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.⁴⁸

D. Sumber Data

Sumber data informasi dalam riset penelitian ini yang bersumber pada metodologi riset di atas. Terbentuk dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 62

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 85.

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.⁴⁹ Dan data primer dalam penelitian ini merupakan informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari hasil observasi serta hasil wawancara dengan pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan dari peneliti sendiri untuk tujuan lain. Ini mengandung arti bahwa peneliti sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkan di lapangan.⁵⁰ Data sekunder pada penelitian ini adalah buku-buku, penelitian skripsi, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari sumber data penelitian ataupun alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati.⁵¹ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁴⁹Istianjo, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 32.

⁵⁰*Ibid.*, hlm. 33.

⁵¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 161.

1. Angket

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui.⁵² Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran angket dengan memakai skala likert ataupun juga yang biasa digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, anggapan seorang ataupun kelompok.⁵³

Tabel III.2
Penilaian Jawaban

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

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau analisis dari berbagai bentuk tulisan, seperti, artikel, majalah, jurnal, buku, essay, dan bentuk-bentuk tulisan lainnya.⁵⁴

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab yang mengarah pada suatu masalah tertentu yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian.⁵⁵

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 211.

⁵³ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm. 77.

⁵⁴ Imam Gunawan, *Op.cit.*, hlm. 161-175.

⁵⁵ Anas Sudiyono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 78.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.⁵⁶

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Hasil perhitungan r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tarif signifikan 5%. Jika hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid, Jika hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid⁵⁷ Pengujian validitas data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat reliabilitas instrument penelitian. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel dan konsisten selama pengukuran berulang. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi ukuran dan konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner, sehingga diperoleh hasil yang konsisten ketika koesioner diberikan secara

⁵⁶Sugiyono, *Op.cit.*, hlm. 350.

⁵⁷ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel* (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 383.

berulang, dengan *cronbach's alpha*, dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dibawah 0,6 dinyatakan tidak reliabel.⁵⁸ Menggunakan ketentuan jika (Sig. < alpha), maka angket atau instrument tersebut dinyatakan reliable, namun jika (Sig. > alpha) maka angket atau instrument tersebut tidak reliabel.

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual tersalurkan secara normal atau tidak. Jadi uji normalitas tidak dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya.⁵⁹ Model regresi yang baik hendaknya memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini berdasarkan uji kolmogorov smirnov yang menggunakan nilai asymp. Sig (2 tailed) dengan ketentuan:

1) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka distribusi normal

2) Jika nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi tidak normal

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi yang tinggi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

⁵⁸ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 57.

⁵⁹ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 272.

Adanya hubungan atau korelasi yang tinggi dalam regresi berganda menandakan terdapat gangguan. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Standar VIF mengatakan bahwa, apabila harga koefisien VIF lebih besara dari 10 maka terdapat gejala multikolinearita dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* adalah jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas⁶⁰

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan statistic (koefisien korelasi speraman dan uji glejser). Pada penelitian ini menggunakan uji glejser, yaitu dengan meregresikan instrumen-instrumen bebas terhadap nilai absolute residualnya. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji glejser ini adalah :

- a) Jika nilai Sig. > 0.05 Alpha maka tidak terjadi heteroskidasitas.
- b) Jika nilai Sig. < 0.05 Alpha maka terjadi heteroskidasitas.⁶¹

⁶⁰Husein Umar, *Op.cit.*, hlm. 139.

⁶¹ Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), hlm. 223-264.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sebagai teknik atau analisa statistik bertujuan untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variable atau lebih. Oleh karena itu analisis ini digunakan untuk menguji ketergantungan antara variabel tidak bebas (*dependent*) terhadap satu atau lebih variabel (*independent*). Jika jumlah variable bebas paling sedikit dua variabel, maka akan dilakukan regresi linear berganda.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable *independent* yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) dan variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y), persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:⁶²

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Variable Independen

X_1 = Kinerja Pegawai

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

X_3 = Lingkungan kerja non fisik

e = Standar Error

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear di atas maka persamaan yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 DK_1 + \beta_2 LKF_2 + \beta_3 LKNF_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

⁶² V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), hlm. 160.

β_0 = Konstanta
 $\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien Variable Independen
 DK_1 = Kinerja Pegawai
 LKF_2 = Lingkungan Kerja Fisik
 $LKNF_3$ = Lingkungan kerja non fisik
 e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel dependen (variabel terikat) sangat terbatas. sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.⁶³

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikansi antara variabel bebas dan terikat maka dapat membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .⁶⁴

Adapun kriteria pengujian Uji t adalah sebagai berikut:

⁶³ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen* (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), hlm. 141.

⁶⁴ Sugiyono dan Agus, *Op.Cit.*, hlm. 250.

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (uji F)

Uji F merupakan pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).⁶⁵

Adapun kriteria pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

⁶⁵ Dwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm.161

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.

- a. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- b. Bagian-Bagian masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris DPRD.
- c. Sub Bagian-Sub Bagian masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bagian yang bersangkutan.

1. Visi dan Misi Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan.

Visi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan adalah Terwujudnya pelayanan sekretariat DPRD

yang prima dan profesional untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Misi :

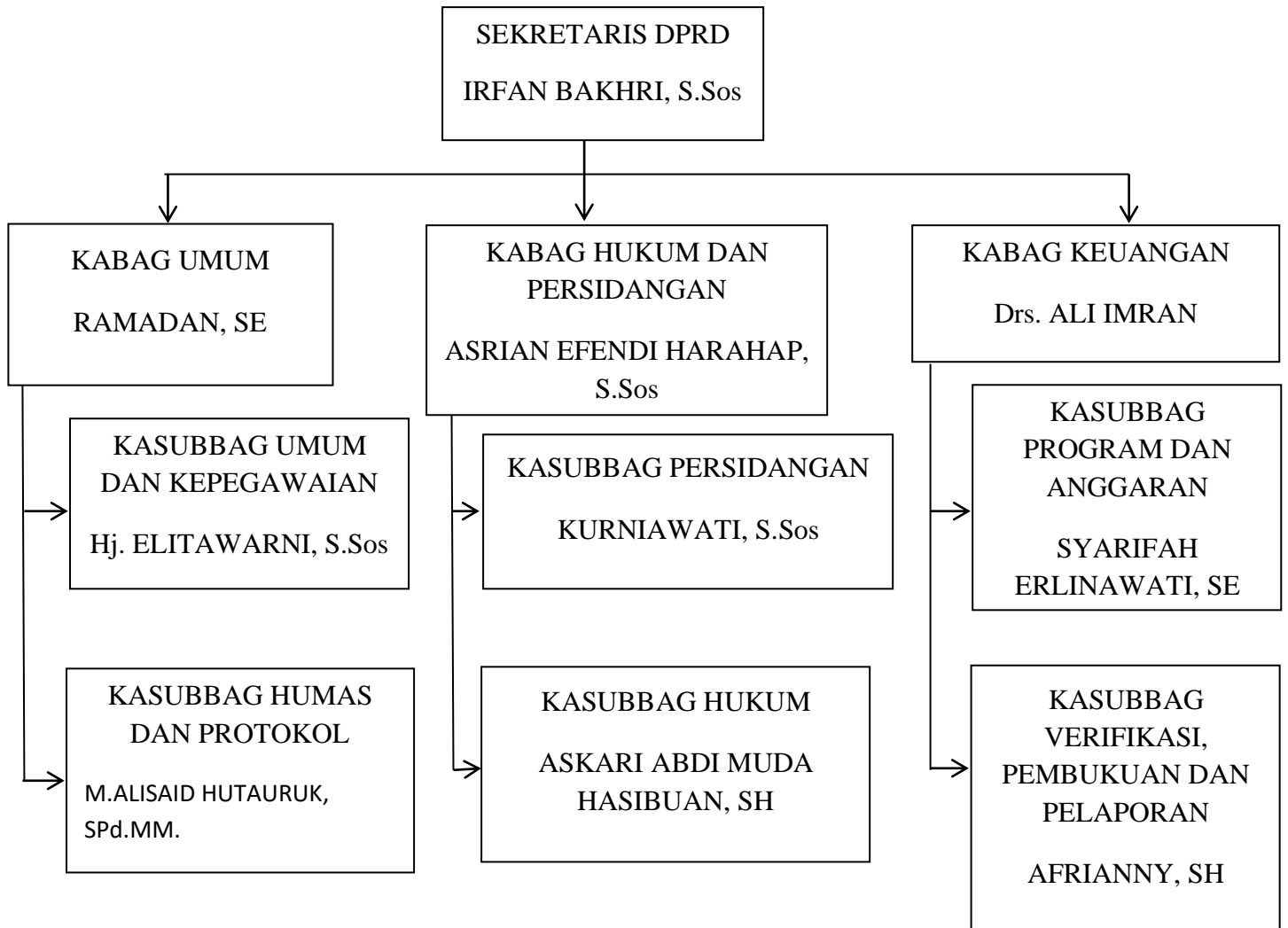
- a. Meningkatkan penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran guna menunjang peningkatan pelayanan administrasi dan operasional.
- b. Meningkatkan kualitas pengelolaan dan pelayanan humas, dokumentasi, data dan informasi.
- c. Terwujudnya kualitas aparatur yang profesional yang memiliki semangat koordinatif, komunikatif dan partisipatif yang sesuai dengan tuntutan tupoksi dari masing-masing bagian sehingga kinerja penyelenggaraan Pemerintahan terpenuhi⁶⁶

2. Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan.

Struktur organisasi Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan mengacu pada Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor 37 Tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan perangkat daerah Kota Padangsidempuan. Berdasarkan PERWALI tersebut, maka susunan organisasi dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan adalah, sebagai berikut.

⁶⁶*Dokumen Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan.*

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan



3. Tugas dan Fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan

Penjelasan mengenai tugas dan fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan mengacu pada Peraturan Walikota Padangsidempuan Nomor 42 tahun 2016, sebagai berikut:

a. Sekretaris DPRD

Fungsi :

Pada Pasal 27 ayat 1 menjelaskan, Sekretaris DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Tugas :

Pada Pasal 27 ayat 2 menjelaskan Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;
- 2) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
- 3) Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD; dan
- 4) Penyediaan dan Ppngkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD; dan

5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Bagian Umum

Tugas :

Pada Pasal 28 ayat 1 menjelaskan, bagian umum melaksanakan tugas mengelola urusan administrasi umum, humas, protokol, dan rumah tangga Sekretariat DPRD.

Fungsi :

Pada Pasal 28 ayat 2 menjelaskan, Bagian Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan ketatausahaan dan kepegawaian;
- 2) Penyelenggaraan pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan kebutuhan rumah tangga;
- 3) Pelaksanaan verifikasi kebutuhan perlengkapan;
- 4) Pengevaluasian bahan perencanaan anggaran serta pengadaan barang dan jasa;
- 5) Penyelenggaraan administrasi, inventarisasi aset dan pengamanan fisik; dan
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagian umum terbagi atas dua sub bagian, yaitu yang pertama sub bagian umum dan kepegawaian, kedua sub bagian humas dan protokol.

Pada Pasal 29 ayat 1 menjelaskan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, melaksanakan tugas:

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- 2) Melaksanakan surat-menyurat dan naskah dinas Sekretariat DPRD dan pimpinan;
- 3) Melaksanakan kearsipan;
- 4) Menyusun administrasi kepegawaian;
- 5) Menyiapkan bahan administrasi kepegawaian;
- 6) Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana gedung;
- 7) Menganalisis kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli;
- 8) Memelihara kebersihan dan keamanan kantor Sekretariat DPRD;
- 9) Mengadakan barang dan jasa kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD;
- 10) Mendistribusikan dan mengendalikan bahan perlengkapan;
- 11) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian sesuai dengan tugasnya.

Pada Pasal 29 ayat 2 menjelaskan, Sub Bagian Humas dan Protokol, melaksanakan tugas:

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan humas dan protokol;
- 2) Menyelenggarakan keprotokolan dan kehumasan;

- 3) Memfasilitasi penyiapan tempat dan sarana rapat dan pertemuan;
- 4) Menyusun bahan komunikasi dan publikasi;
- 5) Merancang administrasi kunjungan kerja DPRD;
- 6) Menyusun bahan dan merencanakan keprotokolan pimpinan DPRD;
- 7) Pemeliharaan dan pengelolaan bahan bakar kendaraan dinas di Sekretariat DPRD;
- 8) Mengatur penggunaan kendaraan dinas dan para pengemudi untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD;
- 9) Mengelola data dan informasi;
- 10) Mengelola penjadwalan perjalanan dinas Sekretariat DPRD;
- 11) Memfasilitasi dan menyampaikan saran dan aspirasi masyarakat;
- 12) Melakukan rekaman, fotografi dan visualisasi;
- 13) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian sesuai dengan tugasnya.

c. Bagian Hukum dan Persidangan

Tugas :

Pada Pasal 30 ayat 1 menjelaskan, Bagian Hukum dan Persidangan mempunyai tugas penelaahan produk hukum serta pengelolaan data, informasi dan penjangkaran aspirasi masyarakat dan menyelenggarakan persidangan, penyusunan risalah serta mengelola dokumentasi dan kearsipan.

Fungsi :

Pada Pasal 30 ayat 2 menjelaskan, Bagian Hukum dan Persidangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyelenggaraan kajian perundang-undangan;
- 2) Fasilitasi penyusunan naskah akademik;
- 3) Pelaksanaan verifikasi, evaluasi dan analisa produk penyusunan perundang-undangan;
- 4) Pengumpulan bahan penyiapan rancangan peraturan daerah inisiatif;
- 5) Verifikasi, koordinasi dan evaluasi pembahasan peraturan daerah dan risalah rapat pembahasan peraturan daerah;
- 6) Verifikasi, koordinasi dan evaluasi Daftar Inventaris Masalah;
- 7) Penyelenggaraan persidangan dan penyusunan risalah; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagian hukum dan persidangan memiliki dua sub bagian yaitu, sub bagian persidangan dan sub bagian hukum.

Pada Pasal 31 ayat 1 menjelaskan, Sub Bagian Hukum, melaksanakan tugas:

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan di bidang hukum;
- 2) Melaksanakan kajian perundang-undangan;
- 3) Membuat konsep penyusunan naskah akademik;
- 4) Menyusun bahan analisis produk penyusunan perundangundangan;

- 5) Membuat konsep bahan penyiapan rancangan peraturan daerah inisiatif;
- 6) Merancang bahan pembahasan peraturan daerah;
- 7) Menyusun Daftar Inventaris Masalah;
- 8) Memfasilitasi reses DPRD;
- 9) Menganalisis data atau bahan dukungan jaringan aspirasi;
- 10) Menyusun pokok pikiran DPRD;
- 11) Merencanakan kegiatan public hearing atau dialog dengan pejabat pemerintah dan masyarakat;
- 12) Melaksanakan kerjasama Sekretariat DPRD dan DPRD;
- 13) Menganalisis bahan dalam pelaksanaan penegakan kode etik DPRD;
- 14) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan
- 15) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian sesuai dengan tugasnya;

Pada Pasal 31 ayat 2 menjelaskan, Sub Bagian Persidangan, melaksanakan tugas:

- 1) Merencanakan program serta jadwal rapat dan sidang;
- 2) Menyusun risalah, notulen dan catatan rapat;
- 3) Menyiapkan materi atau bahan rapat DPRD;
- 4) Memfasilitasi dan merancang bahan rapat DPRD;
- 5) Menyusun risalah, notulen dan catatan rapat;
- 6) Merencanakan kegiatan persidangan DPRD;

- 7) Menyiapkan penyusunan rancangan Rencana Kerja DPRD;
- 8) Merancang bahan rapat-rapat internal DPRD;
- 9) Mengkaji ulang rumusan rapat dalam rangka pengawasan;
- 10) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian sesuai dengan tugasnya.

d. Bagian Keuangan

Tugas :

Pada Pasal 32 ayat 1 menjelaskan, Bagian Keuangan mempunyai tugas mengelola urusan di bidang anggaran, perbendaharaan, pembukuan dan verifikasi anggaran DPRD dan Sekretariat DPRD.

Fungsi :

Pada Pasal 32 ayat 2 Bagian keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pengelolaan administrasi sekretariat DPRD di bidang anggaran, perbendaharaan, pembukuan dan verifikasi;
- 2) Pengoordinasian pelaksanaan tugas administrasi meliputi anggaran, perbendaharaan, pembukuan dan verifikasi;
- 3) Pelaksanaan penatausahaan keuangan DPRD;
- 4) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas anggaran, perbendaharaan, pembukuan dan verifikasi; dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bagian keuangan memiliki dua sub bagian, yaitu yang pertama sub bagian program dan anggaran, kedua sub bagian verifikasi, pembukuan dan pelaporan.

Pada Pasal 33 ayat 1 menjelaskan, Sub Bagian Program dan Anggaran, melaksanakan tugas:

- 1) Menyusun bahan perumusan kebijakan, rencana, program, kegiatan, dan anggaran;
- 2) Melaksanakan penatausahaan keuangan;
- 3) Menyusun rencana pembahasan Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Platform Anggaran Sementara, APBD dan Perubahan APBD;
- 4) Merencanakan pembahasan Peraturan Daerah Pertanggungjawaban Keuangan;
- 5) Mengkaji ulang rumusan rapat dalam rangka pengawasan;
- 6) Menganalisis bahan dukungan pengawasan penggunaan anggaran;
- 7) Menyusun bahan pengawasan pelaksanaan kebijakan;
- 8) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian sesuai dengan tugasnya.

Pada Pasal 33 ayat 2 menjelaskan, Sub Bagian Verifikasi, Pembukuan dan Pelaporan, melaksanakan tugas:

- 1) Merencanakan verifikasi keuangan;

- 2) Memverifikasi pertanggungjawaban keuangan;
- 3) Menyusun pengadministrasian, pembukuan dan pelaporan keuangan;
- 4) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan; dan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

Sumber: Peraturan Walikota Padangsidempuan No. 45 Tahun. 2016

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar ke seluruh pegawai yang berada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan. Kuesioner tersebut terdiri dari bagian yaitu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan variabel kinerja pegawai. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 02 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 12 Agustus 2022.

Tabel III.3
Karakteristik Responden

No	Status Pegawai	Jenis Pegawai		Frekuensi (orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1.	PNS	19	20	39
2.	Honorer	19	14	33
Jumlah		38	34	72

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan

Berdasarkan tabel IV.1 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pegawai PNS dan honorer, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) lebih mendominasi yaitu sebanyak 19 pegawai laki-laki yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil, dan 20 pegawai perempuan yang berstatus pegawai negeri sipil, maka jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil 39 pegawai, sedangkan pegawai honorer yaitu sebanyak 19 pegawai laki-laki berstatus honorer, dan 14 pegawai perempuan berstatus honorer.

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pegawai pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih dominan sebanyak 38 pegawai laki-laki, sedangkan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 pegawai perempuan.⁶⁷

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif juga bertujuan menunjukkan nilai maximum, minimum, mean dan standar deviation data yang telah terkumpul.

⁶⁷*Dokumen Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.*

Tabel IV.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK	72	28	40	36.25	2.792
LKF	72	18	37	27.87	4.017
LKNF	72	20	40	30.04	5.306
KP	72	20	38	29.24	4.604
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Berdasarkan tabel IV.1 hasil uji analisis statistik deskriptif di atas dapat dilihat pada tabel variabel disiplin kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 72 mempunyai minimum 28 dengan nilai maximum 40 dan nilai mean 39,25 serta nilai standar deviation 2,792. Variabel lingkungan kerja fisik dengan jumlah data (N) sebanyak 72 mempunyai nilai minimum 18 dengan nilai maximum 37 dan nilai mean 27,87 serta nilai standar deviation 4,017. Variabel lingkungan kerja non fisik dengan jumlah data (N) sebanyak 72 mempunyai minimum 20 dengan nilai maximum 40 dengan nilai mean 30,04 serta nilai standar deviation 5,306. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 72 mempunyai minimum 20 dengan nilai maximum 38 dan nilai mean 29,24 serta nilai standar deviation 4,604.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran angket maka akan diperoleh hasil dari jawaban responden dari setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah

data yang ada valid atau tidak. Validnya suatu pernyataan dapat dilihat dengan membandingkan nilai dari r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Adapun r_{hitung} untuk tiap item bisa dilihat pada kolom pearson correlation, sedangkan r_{tabel} menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan(df) = n (jumlah responden) – 3, jadi df = 72-2 = 70, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,2319$. Hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,674	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=72-2=70$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2319	Valid
2	0,528		Valid
3	0,660		Valid
4	0,540		Valid
5	0,467		Valid
6	0,614		Valid
7	0,573		Valid
8	0,660		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 23

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

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,540	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=72-2=70$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2319	Valid
2	0,717		Valid
3	0,620		Valid
4	0,582		Valid
5	0,389		Valid
6	0,613		Valid
7	0,548		Valid
8	0,712		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 23

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

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,709	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = n - 2 = 72 - 2 = 70$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2319	Valid
2	0,746		Valid
3	0,683		Valid
4	0,527		Valid
5	0,520		Valid
6	0,752		Valid
7	0,457		Valid
8	0,756		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik dikatakan valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan n	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,438	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = n - 2 = 72 - 2 = 70$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2319	Valid
2	0,718		Valid
3	0,585		Valid
4	0,427		Valid
5	0,360		Valid
6	0,760		Valid
7	0,356		Valid
8	0,743		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach s Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach s Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Item</i>
Disiplin kerja	0,726	8
Lingkungan kerja fisik	0,734	8
Lingkungan kerja non fisik	0,799	8
Kinerja pegawai	0,670	8

Sumber : Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji tabel IV.6. Uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach s Alpha* variabel disiplin kerja yaitu $0,726 > 0,60$ sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik nilai dari *Cronbach s Alpha* $0,734 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik reliabel. Variabel lingkungan kerja non fisik nilai dari *Cronbach s Alpha* $0,799 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik reliabel. Selanjutnya, nilai *Cronbach s Alpha* untuk variabel kinerja pegawai $0,670 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja pegawai reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk melakukan uji normalitas dan pada penelitian ini menggunakan

Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Data dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ begitu juga sebaliknya data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut.

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

			Unstandardized Residual
N			72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.09233434
	Most Extreme Differences	Extreme	Absolute
		Positive	.096
		Negative	-.071
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)			.094 ^c

Sumber: Data diolah, *SPSS 23*

Berdasarkan tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dengan metode *One Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sebesar $0,094 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi normalitas, yang artinya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi yang signifikan antara variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan beberapa metode,

salah satunya dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.901	7.193		.959	.341		
DK	.152	.183	.092	.830	.410	.943	1.061
LKF	.299	.128	.261	2.341	.022	.937	1.067
LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004	.993	1.007

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel IV.8 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,943 dan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah 0,937 serta variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) adalah 0,993. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel $> 0,1$. Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X_1) 1,061 < 10 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) 1,067 < 10 serta variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) 1,007 < 10 . Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Jika korelasi antara variabel bebas dengan residual lebih besar dari 0,05

maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya jika nilai korelasi antara variabel bebas dengan residual lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.629	4.582		.574	.568
DK	.038	.117	.041	.330	.743
LKF	-.095	.081	-.145	-1.175	.244
LKNF	.058	.060	.116	.967	.337

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar $0,743 > 0,05$ untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,244 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,337 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen lebih dari satu atau lebih, analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel IV.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.901	7.193		.959	.341
	DK	.152	.183	.092	.830	.410
	LKF	.299	.128	.261	2.341	.022
	LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel IV.10 di atas dapat disimpulkan bahwa *Unstandardized Coefficients* tabel di atas maka persentase analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 DK_1 + \beta_2 LKF_2 + \beta_3 LKNF_3 + e$$

$$Y = 6,901 + 0,152 DK_1 + 0,299 LKF_2 + 0,283 LKNF_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan

- a. Nilai konstanta 6,901 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik ditiadakan atau bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan sebesar 6,901.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,152. Menunjukkan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901 + 0,152 = 7,053$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik 0,299. Menunjukkan jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901 + 0,299 = 7,2$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik 0,283. Menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901 + 0,283 = 7,184$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- e. **Uji Hipotesis**
- a. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin membaik.

Tabel IV.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.596	2.014

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Berdasarkan tabel IV.11 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596 atau sama dengan 59,6%. Menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 59,6%

sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji t adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel IV.12
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.901	7.193		.959	.341
DK	.152	.183	.092	.830	.410
LKF	.299	.128	.261	2.341	.022
LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Untuk t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variable independen, dengan pengajuan dua sisi (signifikansi = 0,05). Sehingga $t_{tabel} = 72 - 3 - 1 = 68$, diperoleh nilai t_{tabel} 1,66757.

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variable disiplin kerja sebesar 0,830 dan t_{tabel} sebesar 1,66757 yang artinya $t_{hitung}(0,830) < t_{tabel} (1,66757)$ maka H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja fisik sebesar 2.341 dan t_{tabel} sebesar 1,66757 yang artinya $t_{hitung} (2.341) > t_{tabel} (1,66757)$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variable lingkungan kerja fisik non fisik sebesar 3.016 dan t_{tabel} sebesar 1,66757 yang artinya $t_{hitung} (3.016) > t_{tabel} (1,66757)$ maka

H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, terhadap variabel kinerja pegawai. ketentuan dalam uji $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel IV.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315.935	3	105.312	6.023	.001 ^b
Residual	1189.051	68	17.486		
Total	1504.986	71			

Sumber: Data diolah, SPSS 23

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) pada tabel IV.15 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,023 dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan F_{tabel} dapat dilihat bahwa pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ atau $df = (72-3-1) = 68$ yang diperoleh nilainya sebesar 2,74 sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} (6,023) > F_{tabel} (2,74)$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap

kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul faktor penentu yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,596 atau sama dengan 59,6%. Menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variable dependen yaitu kinerja pegawai sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dalam uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat bahwa t_{hitung} (0,830) < t_{tabel} (1,66757) maka H_0 diterima H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Citra Rarasati Sasandaru dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah

Kantor Cabang Semarang) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.⁶⁸

Hal di atas tidak sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Mohamad Syamsul dan Lindawati menyatakan bahwa disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja seseorang tersebut dalam bekerja.⁶⁹

Dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak begitu menyadari pentingnya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mengisi daftar hadir tidak menjadi jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja saat atasan tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, tidak adanya komunikasi yang baik bisa saja menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (2,341) > t_{tabel} (1,66757)$.

Maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan

⁶⁸ Citra Rarasati Sasandaru, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang)" (Skripsi, Salatiga, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), hlm. 90.

⁶⁹ Mohammad Syamsul dan Lindawati, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IPB Press, 2021), hlm. 95

kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori lingkungan kerja fisik yang dikemukakan oleh P. Eddy Sanusi Silitonga menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila individu tersebut dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁷⁰

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Bayu Hendro, dkk, yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi Guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember.⁷¹

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diperoleh maka kinerja pegawai semakin meningkat. Penurunan kinerja

⁷⁰ P. Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hlm. 56.

⁷¹ Bayu Hendro, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 TANGGUL JEMBER" jurnal manajemen dan bisnis indonesia, 4 no. 2 (2018) hlm : 156.

pegawai muncul karena pegawai tidak mendapatkan rasa aman dan suasana nyaman dalam lingkungan kerja fisik kantor saat bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (1,66757)$ maka H_a diterima, H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diperoleh maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Handayani, dkk, yang berjudul, pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi covid 19 menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.⁷²

Hal ini sejalan dengan teori lingkungan kerja non fisik menurut Edi Winata dalam bukunya menjelaskan suatu perusahaan atau kantor wajib menyediakan lingkungan kerja non fisik yang menunjang kerja sama antar sesama rekan kerja dan antar atasan dengan bawahan, jenis lingkungan kerja non fisik sekurang-kurangnya harus terbuka dan suportif agar

⁷² Fitri Handayani, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No, 3. (2021) hlm : 506.

karyawan merasa dihargai dan didukung, bila lingkungan kerja non fisik tidak baik, maka kinerja akan terganggu.⁷³

Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik mencerminkan kondisi kerja sama antara atasan dan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, dan komunikasi yang baik.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji simultan (uji F) dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} (6,023) > F_{tabel} (2,74)$. Artinya H_a diterima H_o ditolak, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, dkk, menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.⁷⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam kepatuhan terhadap aturan kerja, lingkungan kerja fisik seperti rasa nyaman dengan kondisi ruangan

⁷³ Edi Winata, *Op.Cit.*, hlm. 82.

⁷⁴ Dewi Fitriani, dkk, "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari" *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol 1, no 1 (2018), hlm : 128.

kerja serta, lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan, antara sesama rekan kerja dan kerjasama yang terjalin saat bekerja, menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya sebagai berikut.

1. Dalam penyebaran angket peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
3. Keterbatasan bahan materi dari penelitian ini, seperti kurangnya buku-buku yang menjelaskan variabel-variabel pada penelitian ini.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan analisis data mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan, dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. $Y = 6,901 + 0,152 DK_1 + 0,299 LKF_2 + 0,283 LKNF_3$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan

- a. Nilai konstanta 6,901 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik ditiadakan atau bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan sebesar 6,901.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,152. Menunjukkan jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901+0,152= 7,053$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik 0,299. Menunjukkan jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901+0,299= 7,2$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik 0,283. Menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $6,901 + 0,283 = 7,184$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
2. Hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R square* dengan nilai 0,596 atau sama dengan 59,6%. Menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variable dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.
 3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan hasil $t_{hitung} (0,830) < t_{tabel} (1,66757)$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.
 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan hasil $t_{hitung} (2,341) > t_{tabel} (1,66757)$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.
 5. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan hasil $t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (1,66757)$ maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

6. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) nilai $F_{hitung} (6,023) > F_{tabel} (2,74)$. Artinya H_a diterima H_o ditolak. Dapat disimpulkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan, selain dari disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.
2. Bagi pihak pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan perlu adanya upaya pada lingkungan kerja fisik seperti penataan ruangan ditempat kerja harus diperhatikan, demikian juga dengan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerjasama dalam bekerja dengan sesama rekan kerja, disiplin kerja pimpinan kantor sebaiknya memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, dan memberi teguran tegas kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan pengembangannya*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020
- Amirudin. *Metode-Metode Mengajar Perspektif Al-Qur'an Hadist dan Aplikasinya dalam Pembelajaran PAI*. Yogyakarta: Deepublish, 2023
- Anas Sudiyono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Hadi Al-Qur'an dan Terjemahan Per Kata Latin Dan Kode Tajwid*. Jakarta: Maktabah Alfatih Rasyid Media, 2015.
- Duwi Priyanto. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Edi Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Epridawati dan Susi, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*. Banyumas: Pena Persada, 2019.
- Gunawan Sudarmanto. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013.
- Hadi Sabari Yunus. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Istianjo. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Ita Rahmawati, dkk.,. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.

- Laksmi, dkk., *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Mahadin Shaleh dan Firman. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur, 2018.
- Moh. Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dari Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018.
- Mohammad Syamsul dan Lindawati, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, 2021.
- Onita Sari, dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- P. Eddy Sanusi Silitonga. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Saiful Bahri. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2018.
- Slamat Riyanto dan Aglis Andhita. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2017.
- Sugiyono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*. Bandung: ALFABETA, 2015.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Syafaruddin, dan Makmur Syukri, *Manajemen Kinerja Di Lembaga Pendidikan Islam: Membuka Cakrawala Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Dengan Riset*. Pasaman: Azka Pustaka, 2022.

Tri Cicik, dkk, *SOP Administrasi Pemerintah: Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022.

V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.

Sumber Lainnya:

Abdul Nasser Hasibuan, dkk, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *jurnal Ilmu dan Bisnis Islam*, vol. 5 no. 2, 2019.

Bapak Muhammad Rizal Soritua Sitompul. Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan, 2 Maret 2022.

Bayu Hendro, dkk. “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi Guru dan lingkungan kerja fisij terhadap kinerja Guru SMAN 1 TANGGUL JEMBER” *jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, vol. 4 no. 2, 2018.

Chintia Ermitha Sari. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Utara Kabupaten Takalar.” Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017.

Citra Rarasati Sasandaru. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang).” Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018.

Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 02 no. 01, 2019.

Devi Riani. “Hubungan antara lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.” Universitas Medan Area, 2019.

———. “Kinerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara Hubungan antara lingkungan III (Persero) Medan.” Universitas Medan Area, 2019.

- Dewi Fitriani, dkk. "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari" *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 1 no. 1, 2018.
- Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, vol.18 no. 01, 2021.
- Dokumen Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan.
- Elianti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo." Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.
- Fitri Handayani, dkk. "pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 3 no. 3, 2021.
- Goverd, dkk,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara" *Jurnal EMBA*, vol. 6 no. 4, 2018.
- Ibu Maya Arlina Harahap. Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Padangsidimpuan, wawancara, 2 Maret 2022.
- I Gede Adi. "analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kustodian Sentral Efek Indonesia" *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, vol. 2 no. 2, 2018.
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana, dkk,. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan" *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 01 no. 03, 2021.
- Ika Fuzi Anggrainy dkk. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh" vol. 2 no. 1, 2018.
- Ja'far Nasution, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan" *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, vol. 4 no. 2, 2018.

- Muhraweni, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" *Jurnal Mirai Management*, vol. 2 no. 1, 2017.
- N. Lilis Suryani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta" *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 02 no. 03, 2019.
- Quinerita dan Mahendra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 27 no. 2, 2015.
- Reyka, Endang dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 14 no. 2, 2014.
- Rio Nardo, Susi Evanita, dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* vol. 3 no. 2, 2018.
- Rido Sanjaya. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam." UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Risa Febrianti. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, 2021.
- Vani Kenanga, Elo Bahiroh dkk., "Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 07 no. 01, 2020.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Riri Wulandari

Nim : 17 402 00241

Tempat/Tanggal Lahir: Padangsidimpuan, 04 Oktober 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Anak ke : 4 dari 4 bersaudara

Alamat : Padangsidimpuan, Ujung Padang Jl. MGR. Maradat

Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Suyadi

Pekerjaan : Wiraswasta

Nama Ibu : Kasmini

Pekerjaan : Wiraswasta

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SD Negeri 200201 Padangsidimpuan
2. SMP Negeri 2 Padangsidimpuan
3. SMA Negeri 5 Padangsidimpuan

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_X1
Item_1	Pearson Correlation	1	.310**	.217	.287*	.401**	.307**	.241*	.217	.674**
	Sig. (2-tailed)		.008	.067	.014	.000	.009	.041	.067	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_2	Pearson Correlation	.310**	1	.145	.114	-.010	.372**	.194	.145	.528**
	Sig. (2-tailed)	.008		.224	.342	.935	.001	.103	.224	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_3	Pearson Correlation	.217	.145	1	.199	.245*	.213	.310**	1.000**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.067	.224		.094	.038	.073	.008	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_4	Pearson Correlation	.287*	.114	.199	1	.114	.436**	.251*	.199	.540**
	Sig. (2-tailed)	.014	.342	.094		.340	.000	.034	.094	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_5	Pearson Correlation	.401**	-.010	.245*	.114	1	.021	.291*	.245*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000	.935	.038	.340		.862	.013	.038	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_6	Pearson Correlation	.307**	.372**	.213	.436**	.021	1	.223	.213	.614**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.073	.000	.862		.060	.073	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_7	Pearson Correlation	.241*	.194	.310**	.251*	.291*	.223	1	.310**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.041	.103	.008	.034	.013	.060		.008	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_8	Pearson Correlation	.217	.145	1.000**	.199	.245*	.213	.310**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.067	.224	.000	.094	.038	.073	.008		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Skor_X1	Pearson Correlation	.674**	.528**	.660**	.540**	.467**	.614**	.573**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_X2
Item_1	Pearson Correlation	1	.509**	.094	.276*	.185	.446**	.069	.145	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.434	.019	.121	.000	.565	.225	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_2	Pearson Correlation	.509**	1	.309**	.268*	.277*	.312**	.348**	.391**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.023	.019	.008	.003	.001	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_3	Pearson Correlation	.094	.309**	1	.326**	.099	.206	.119	.737**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.434	.008		.005	.410	.083	.319	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_4	Pearson Correlation	.276*	.268*	.326**	1	.206	.280*	.112	.311**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.019	.023	.005		.083	.017	.351	.008	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_5	Pearson Correlation	.185	.277*	.099	.206	1	.013	.194	.021	.389**
	Sig. (2-tailed)	.121	.019	.410	.083		.911	.103	.864	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_6	Pearson Correlation	.446**	.312**	.206	.280*	.013	1	.251*	.343**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.083	.017	.911		.033	.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_7	Pearson Correlation	.069	.348**	.119	.112	.194	.251*	1	.335**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.565	.003	.319	.351	.103	.033		.004	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_8	Pearson Correlation	.145	.391**	.737**	.311**	.021	.343**	.335**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.225	.001	.000	.008	.864	.003	.004		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Skor_X2	Pearson Correlation	.540**	.717**	.620**	.582**	.389**	.613**	.548**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_X3
Item_1	Pearson Correlation	1	.518**	.576**	.500**	.262*	.335**	.122	.279*	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.026	.004	.305	.017	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_2	Pearson Correlation	.518**	1	.738**	.468**	.077	.504**	.006	.485**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.520	.000	.957	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_3	Pearson Correlation	.576**	.738**	1	.298*	-.013	.472**	-.046	.487**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.911	.000	.698	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_4	Pearson Correlation	.500**	.468**	.298*	1	.076	.152	-.014	.104	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.528	.203	.909	.386	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_5	Pearson Correlation	.262*	.077	-.013	.076	1	.255*	.908**	.273*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.026	.520	.911	.528		.030	.000	.020	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_6	Pearson Correlation	.335**	.504**	.472**	.152	.255*	1	.206	.918**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.203	.030		.083	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_7	Pearson Correlation	.122	.006	-.046	-.014	.908**	.206	1	.340**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.305	.957	.698	.909	.000	.083		.003	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_8	Pearson Correlation	.279*	.485**	.487**	.104	.273*	.918**	.340**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.386	.020	.000	.003		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Skor_X3	Pearson Correlation	.709**	.746**	.683**	.527**	.520**	.752**	.457**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Y
Item_1	Pearson Correlation	1	.259*	.537**	.331**	-.096	.071	-.136	.026	.438**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.004	.424	.555	.256	.827	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_2	Pearson Correlation	.259*	1	.610**	.416**	-.102	.577**	-.126	.527**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.000	.394	.000	.290	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_3	Pearson Correlation	.537**	.610**	1	.250*	-.176	.333**	-.177	.311**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.139	.004	.138	.008	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_4	Pearson Correlation	.331**	.416**	.250*	1	-.183	.153	-.217	.107	.427**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.034		.123	.199	.067	.370	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_5	Pearson Correlation	-.096	-.102	-.176	-.183	1	.092	.950**	.090	.360**
	Sig. (2-tailed)	.424	.394	.139	.123		.440	.000	.451	.002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_6	Pearson Correlation	.071	.577**	.333**	.153	.092	1	.083	.956**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.555	.000	.004	.199	.440		.489	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_7	Pearson Correlation	-.136	-.126	-.177	-.217	.950**	.083	1	.172	.356**
	Sig. (2-tailed)	.256	.290	.138	.067	.000	.489		.149	.002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Item_8	Pearson Correlation	.026	.527**	.311**	.107	.090	.956**	.172	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.827	.000	.008	.370	.451	.000	.149		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Skor_Y	Pearson Correlation	.438**	.718**	.585**	.427**	.360**	.760**	.356**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
DK	72	28	40	36.25	2.792
LKF	72	18	37	27.87	4.017
LKNF	72	20	40	30.04	5.306
KP	72	20	38	29.24	4.604
Valid N (listwise)	72				

Uji Reliabilitas
 Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

Uji Reliabilitas
 Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

Uji Reliabilitas
 Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Uji Reliabilitas
 Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	8

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09233434
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.071
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas
 Disiplin Kerja (X₁)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KP * DK	Between Groups	(Combined)	317.576	12	26.465	1.315	.235
		Linearity	40.515	1	40.515	2.013	.161
		Deviation from Linearity	277.061	11	25.187	1.252	.275
Within Groups			1187.410	59	20.126		
Total			1504.986	71			

Uji Linearitas
 Lingkungan Kerja Fisik (X₂)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KP * LKF	Between Groups	(Combined)	440.124	15	29.342	1.543	.121
		Linearity	143.940	1	143.940	7.570	.008
		Deviation from Linearity	296.184	14	21.156	1.113	.368
Within Groups			1064.862	56	19.015		
Total			1504.986	71			

Uji Linearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KP *	Between	(Combined)	559.998	18	31.111	1.745	.060
LKNF	Groups	Linearity	184.505	1	184.505	10.348	.002
		Deviation from Linearity	375.493	17	22.088	1.239	.269
Within Groups			944.988	53	17.830		
Total			1504.986	71			

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.901	7.193		.959	.341		
DK	.152	.183	.092	.830	.410	.943	1.061
LKF	.299	.128	.261	2.341	.022	.937	1.067
LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004	.993	1.007

a. Dependent Variable: KP

Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.629	4.582		.574	.568
DK	.038	.117	.041	.330	.743
LKF	-.095	.081	-.145	-1.175	.244
LKNF	.058	.060	.116	.967	.337

a. Dependent Variable: ABS_Res

Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.175	4.182

a. Predictors: (Constant), LKNF, DK, LKF

b. Dependent Variable: KP

Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.901	7.193		.959	.341
	DK	.152	.183	.092	.830	.410
	LKF	.299	.128	.261	2.341	.022
	LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004

a. Dependent Variable: KP

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.935	3	105.312	6.023	.001 ^b
	Residual	1189.051	68	17.486		
	Total	1504.986	71			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), LKNF, DK, LKF

Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.901	7.193		.959	.341
	DK	.152	.183	.092	.830	.410
	LKF	.299	.128	.261	2.341	.022
	LKNF	.283	.094	.326	3.016	.004

a. Dependent Variable: KP

38	3	4	4	3	4	4	3	4	29
39	4	5	5	4	5	5	5	5	38
40	5	5	5	4	5	4	4	5	37
41	5	4	5	5	5	5	5	5	39
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	3	4	4	4	5	5	5	4	34
44	4	5	5	5	5	5	4	5	38
45	5	5	5	4	4	3	5	5	36
46	4	5	4	4	4	4	4	4	33
47	4	4	4	4	5	4	4	4	33
48	5	4	5	5	4	5	4	5	37
49	5	5	5	4	5	5	4	5	38
50	5	4	5	4	5	5	5	5	38
51	3	5	4	4	2	4	4	4	30
52	5	5	4	5	5	5	4	4	37
53	5	5	4	5	5	4	4	4	36
54	4	4	3	4	4	4	4	3	30
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	5	5	5	4	4	5	37
57	4	2	5	5	5	4	5	5	35
58	4	4	5	5	4	5	4	5	36
59	5	5	4	4	5	4	5	4	36
60	5	5	4	5	4	5	4	4	36
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	5	5	4	5	4	5	5	37
64	4	3	4	4	5	4	5	4	33
65	5	4	5	5	5	5	4	5	38
66	5	5	4	5	5	5	5	4	38
67	5	4	4	4	5	4	4	4	34
68	4	4	5	4	5	4	5	5	36
69	3	4	4	5	4	5	5	4	34
70	4	4	5	5	4	4	4	5	35
71	4	5	5	4	5	4	4	5	36
72	4	4	5	4	5	3	4	5	34

Nomor	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	5	4	4	2	4	30
2	5	3	1	4	5	3	2	1	24
3	4	2	2	4	4	4	4	2	26
4	3	2	3	3	2	3	2	3	21
5	4	5	4	3	3	3	5	4	31
6	5	4	2	3	4	3	2	2	25
7	4	4	3	3	4	3	2	3	26
8	4	4	3	4	4	4	3	3	29
9	4	3	3	4	4	3	2	3	26
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31
11	4	4	3	5	3	4	2	3	28
12	4	3	5	4	3	4	3	5	31
13	2	1	1	3	4	1	5	1	18
14	4	4	4	3	4	4	4	4	31
15	3	5	3	5	5	4	4	3	32
16	5	5	3	5	5	5	2	3	33
17	5	4	3	5	4	4	3	3	31
18	4	3	3	3	4	3	3	3	26
19	5	4	3	5	4	2	3	3	29
20	4	2	2	4	2	4	1	2	21
21	4	3	3	4	4	4	2	3	27
22	4	4	3	4	4	4	3	3	29
23	4	3	3	4	5	4	3	3	29
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
25	5	5	4	5	5	5	4	4	37
26	3	2	2	1	4	5	3	2	22
27	2	3	2	3	4	3	3	2	22
28	4	2	2	3	4	2	2	2	21
29	4	3	2	4	4	4	2	2	25
30	4	2	2	4	4	4	2	2	24
31	4	4	3	4	4	4	3	3	29
32	4	4	3	3	3	4	3	3	27
33	4	2	2	4	4	4	2	2	24
34	4	2	2	4	2	4	1	2	21
35	4	3	2	2	2	4	3	2	22
36	5	3	4	5	4	5	5	4	35
37	4	3	2	3	3	5	2	2	24

38	4	3	3	4	4	4	4	3	29
39	4	4	3	4	4	4	3	3	29
40	4	4	4	3	4	4	3	4	30
41	5	5	4	5	5	4	3	4	35
42	4	4	3	5	4	5	4	3	32
43	4	3	3	2	5	3	2	3	25
44	4	4	4	5	5	4	5	4	35
45	4	3	3	4	3	3	2	3	25
46	4	3	4	4	4	4	3	4	30
47	4	3	4	4	4	5	3	4	31
48	4	3	4	4	3	4	3	4	29
49	5	4	4	4	4	5	5	4	35
50	5	4	2	5	5	4	4	2	31
51	2	2	3	4	4	1	2	3	21
52	4	3	3	5	4	4	2	4	29
53	4	3	3	4	4	3	2	3	26
54	4	4	3	4	4	4	3	4	30
55	4	4	4	5	3	4	2	3	29
56	4	4	4	5	4	5	4	3	33
57	4	3	3	2	5	3	2	3	25
58	4	3	3	4	4	4	3	4	29
59	4	3	4	4	4	5	3	4	31
60	4	3	3	4	3	4	3	4	28
61	4	3	4	5	4	4	2	4	30
62	4	5	1	3	3	3	5	4	28
63	5	4	2	3	4	3	2	2	25
64	4	3	3	4	4	3	2	3	26
65	2	2	4	4	4	1	2	3	22
66	4	3	2	4	4	5	3	4	29
67	4	3	3	4	3	4	3	4	28
68	5	4	3	4	4	5	5	4	34
69	5	4	3	3	4	3	2	2	26
70	4	4	4	3	4	3	2	3	27
71	4	4	3	4	4	4	3	3	29
72	4	3	5	4	4	3	2	3	28

Nomor	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	3	3	4	4	3	4	3	26
2	2	3	3	4	5	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	4	2	2	28
4	2	3	3	2	3	2	3	2	20
5	2	3	3	1	5	4	5	4	27
6	3	3	3	2	4	4	4	4	27
7	1	3	3	2	5	4	5	4	27
8	3	4	4	3	4	4	4	4	30
9	4	4	5	3	5	5	5	5	36
10	3	4	4	3	4	4	4	4	30
11	2	3	3	2	5	4	5	4	28
12	3	4	4	4	5	3	5	3	31
13	2	1	1	5	5	1	5	1	21
14	4	5	5	3	5	5	5	5	37
15	1	5	4	3	5	4	5	4	31
16	5	4	5	5	5	4	5	4	37
17	4	3	4	2	5	3	5	3	29
18	3	3	4	3	3	4	3	4	27
19	2	3	4	2	5	3	5	3	27
20	4	4	4	3	5	4	5	4	33
21	2	3	3	4	4	3	4	3	26
22	2	3	3	4	5	5	5	5	32
23	4	4	4	4	4	4	2	2	28
24	2	3	3	2	3	2	3	2	20
25	4	4	4	5	5	5	4	4	35
26	5	4	4	4	5	5	4	4	35
27	5	5	5	4	5	4	4	5	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	5	5	4	5	4	5	5	37
31	4	5	4	4	4	5	4	4	34
32	4	5	5	4	5	4	5	5	37
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	4	4	3	5	4	4	4	4	32
35	1	3	4	2	3	3	3	3	22
36	3	5	4	5	2	5	2	5	31
37	3	3	5	3	3	2	3	2	24

38	3	4	4	2	4	5	4	5	31
39	2	3	3	2	4	4	4	4	26
40	3	4	4	3	5	5	5	5	34
41	3	3	4	2	5	5	5	5	32
42	2	3	4	3	4	4	4	4	28
43	2	3	4	3	3	4	3	4	26
44	5	5	5	5	4	5	4	5	38
45	3	3	4	3	5	4	5	4	31
46	3	5	5	5	4	5	4	5	36
47	3	4	4	3	4	4	4	4	30
48	4	3	4	3	4	2	4	2	26
49	4	4	3	5	4	4	4	4	32
50	4	4	5	5	5	5	5	5	38
51	2	1	3	2	4	5	4	5	26
52	2	1	3	2	4	5	4	5	26
53	5	1	3	2	4	3	4	3	25
54	2	3	3	2	5	4	5	4	28
55	4	3	4	2	5	3	5	3	29
56	3	4	4	2	4	5	4	5	31
57	2	3	3	2	4	4	4	4	26
58	3	4	4	3	5	5	5	5	34
59	3	3	4	2	5	5	5	5	32
60	2	3	4	3	4	4	4	4	28
61	2	3	3	2	3	2	3	2	20
62	2	3	4	3	3	4	3	4	26
63	5	5	5	5	4	5	4	5	38
64	3	5	5	5	4	5	4	5	36
65	2	3	3	2	4	4	4	4	26
66	3	4	4	4	5	3	5	3	31
67	2	1	1	5	5	1	5	1	21
68	2	3	3	2	3	2	3	2	20
69	4	4	5	3	5	5	5	5	36
70	5	4	5	5	5	4	5	4	37
71	4	5	5	4	2	5	2	5	32
72	2	3	5	4	1	2	1	2	20

Nomor	Variabel Kinerja Pegawai (Y)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	2	4	5	4	5	31
2	2	3	3	4	5	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	4	2	2	28
4	4	4	5	3	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	4	5	4	5	38
6	3	3	3	2	4	4	4	4	27
7	1	3	3	2	5	4	5	4	27
8	3	4	4	3	4	4	4	4	30
9	4	4	5	3	5	5	5	5	36
10	3	4	4	3	4	4	4	4	30
11	2	3	3	2	5	4	5	4	28
12	3	4	4	4	5	3	5	3	31
13	2	1	1	5	5	1	5	1	21
14	4	5	5	3	5	5	5	5	37
15	1	5	4	3	5	4	5	4	31
16	5	4	5	5	5	4	5	4	37
17	4	3	4	2	5	3	5	3	29
18	3	3	4	3	3	4	3	4	27
19	2	3	4	2	5	3	5	3	27
20	4	4	4	3	5	4	5	4	33
21	5	1	3	2	4	3	4	3	25
22	3	2	3	2	3	2	3	2	20
23	2	4	3	3	4	5	4	5	30
24	1	3	2	3	5	5	5	5	29
25	4	5	5	4	2	5	2	5	32
26	2	3	5	4	1	2	1	2	20
27	2	4	3	3	5	5	5	5	32
28	4	2	4	2	4	2	4	2	24
29	3	3	3	2	4	4	4	4	27
30	3	2	4	4	4	4	4	4	29
31	4	3	4	3	4	3	4	3	28
32	4	4	4	3	3	4	3	4	29
33	3	2	4	4	4	4	4	4	29
34	4	4	3	5	4	4	4	4	32
35	1	3	4	2	3	3	3	3	22
36	3	5	4	5	2	5	2	5	31
37	3	3	5	3	3	2	3	2	24

38	3	4	4	2	4	5	4	5	31
39	2	3	3	2	4	4	4	4	26
40	3	4	4	3	5	5	5	5	34
41	3	3	4	2	5	5	5	5	32
42	2	3	4	3	4	4	4	4	28
43	2	3	4	3	3	4	3	4	26
44	5	5	5	5	4	5	4	5	38
45	3	3	4	3	5	4	5	4	31
46	3	5	5	5	4	5	4	5	36
47	3	4	4	3	4	4	4	4	30
48	4	3	4	3	4	2	4	2	26
49	4	4	4	4	1	4	1	4	26
50	4	4	5	5	5	5	5	5	38
51	2	1	3	2	4	5	4	5	26
52	2	1	3	2	4	5	4	5	26
53	3	5	4	5	2	5	2	5	31
54	3	3	3	2	4	4	4	4	27
55	4	2	4	2	4	2	4	2	24
56	3	3	3	2	4	4	4	4	27
57	3	4	4	2	4	5	4	5	31
58	4	3	4	3	4	2	4	2	26
59	4	4	5	3	5	5	5	5	36
60	5	5	5	5	4	5	4	5	38
61	4	3	4	2	5	3	5	3	29
62	3	3	4	3	3	4	3	4	27
63	4	2	4	2	4	2	4	2	24
64	3	3	4	3	5	4	5	4	31
65	4	4	4	4	1	4	1	4	26
66	5	5	5	5	4	5	4	5	38
67	2	3	3	2	3	2	3	2	20
68	2	3	3	1	5	4	5	4	27
69	3	4	4	3	4	4	4	4	30
70	4	4	4	4	4	4	2	2	28
71	1	5	4	3	5	4	5	4	31
72	2	1	1	5	5	1	5	1	21

DOKUMENTASI







ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) Universitas Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpun, saya :

Nama : Riri Wulandari

NIM : 17 402 00241

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam - Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul. "**Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpun**". Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Padangsidimpun, 01 Agustus 2022

Hormat Saya

Riri Wulandari

Nim. 17 402 00241

**ANGKET PENELITIAN FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA
PADANGSIDIMPUN**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Pekerjaan :

B. 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, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target penyelesaian kerja yang ditetapkan oleh pimpinan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa adanya penundaan					
3	Penyelesaian hasil kerja saya memenuhi jumlah target kerja yang ditetapkan					
4	Saya menyelesaikan kerja dengan teliti dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
5	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya selesaikan.					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
7	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.					
8	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor.					

2	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan kantor					
3	Saya memberitahu dan memberikan surat izin jika tidak dapat hadir kerja					
4	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang diberikan pimpinan					
5	Saya selalu bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan selama bekerja di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpun					
6	Sanksi hukuman diberikan kepada pegawai, jika melanggar peraturan kerja					
7	Saya akan mengerjakan perbaikan jika terjadi kesalahan dalam bekerja					
8	Pegawai bertanggung jawab atas peralatan kantor jika terjadi kerusakan yang disengaja.					

3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Ukuran ruang kerja sudah sesuai.					
2	Ruang kerja saya terasa aman dan nyaman.					
3	Fasilitas kantor memiliki kualitas peralatan yang baik dan layak untuk mendukung pelaksanaan kerja.					
4	Kebersihan kantor menjadi faktor saya lebih semangat bekerja.					

5	Kondisi lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
6	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan kerja.					
7	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas kerja.					
8	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik.					

4. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan komunikasi rekan sekerja pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan berjalan dengan baik					
2	Hubungan kerja dengan rekan sekerja memiliki rasa kebersamaan					
3	Menjaga kekompakan dan saling membantu dalam bekerja dapat memengaruhi kerja sama dengan rekan kerja yang lain.					
4	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja setiap bawahan.					
5	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan lancar					
6	Pemberian arahan serta bimbingan dari atasan dapat memengaruhi kerja sama dengan rekan kerja yang lain.					

7	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.					
8	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.					

Padangsidempuan, 2022



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 : **2327**/ln.14/G.1/G.4c/PP.00.9/10/2021
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

08 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu;

1. Kamaluddin : Pembimbing I
2. Rini Hayati Lubis : 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 : Riri Wulandari
NIM : 1740200241
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Faktor Penentu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan.

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 : 1791 /In.14/G.3/G.4c/TL.00/06/2022
Hal : Mohon Izin Riset

23 Juni 2022

Yth. Ketua DPRD Kota Padangsidimpuan

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

Nama : Riri Wulandari
NIM : 1740200241
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Faktor Penentu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidimpuan".

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 Kemahasiswaan
dan Kerjasama



Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
JL. JND.SUDIRMAN NO.01 TELP. (0634) 27656 – 27657
PADANGSIDIMPUAN

KODE POS : 22718

Padangsidempuan, 18 Juli 2022

Nomor : 175 /572/2022
Sifat :-
Lampiran :-
Perihal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di –

T e m p a t

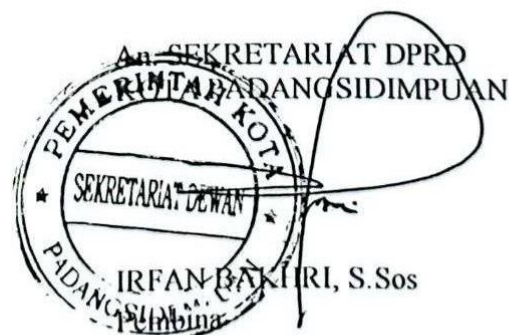
Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik nomor 1791/In. 14/G.4c/TL.00/06/2022 tanggal 23 Juni 2022 Perihal Permohonan Izin Riset An :

Nama : Riri Wulandari
NIM : 1740200241
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Berkenan dengan hal tersebut, kami tidak keberatan/menyetujui Permohonan Izin Riset tersebut dengan ketentuan dapat mengikuti aturan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padangsidempuan antara lain:

1. Menjaga Rahasia Negara
2. Menjaga Keamanan selama pelaksanaan Riset
3. Menjaga Tata Tertib/Etika

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.



NIP. 19640608 199103 1 004