

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK
FAKULTAS INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

DORI PUTRA ANGGARA
K E R I N C I

NIM. 2110206006

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

2024 M/ 1445H

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK
FAKULTAS INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Kerinci Untuk Memenuhi Salah
Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

DORI PUTRA ANGGARA

NIM 2110206006

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI


TAHUN 2025 M / 1446 H

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
Fatnan Asbupel, M.Pd.
Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Mei 2025

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di

Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	225
TANGGAL :	06 mei 2025
PARAF :	

NOTA DINAS

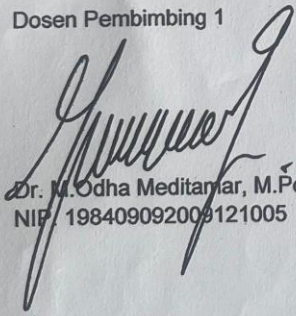
Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Dori Putra Anggara**, NIM 2110206006 yang berjudul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK FAKULTAS INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

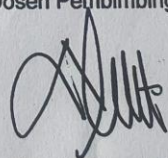
Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

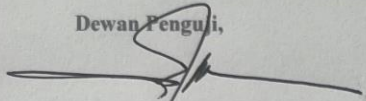
Dosen Pembimbing 2


Fatnan Asbupel, M.Pd.
NIP. 199604202022031002

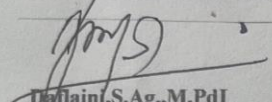
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh Dori Putra Anggara NIM 2110206006 dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK FAKULTAS INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**. telah di uji dan di pertahankan pada tanggal


Dewan Penguji,


Eva Ardinal, M.A
NIP. 198308122011011005

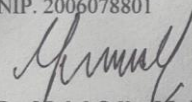
Ketua Sidang


Daulain, S.Ag., M.PdI
NIP. 197507122000032003

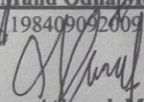
Penguji I


Septianto, M.Pd
NIP. 2006078801

Penguji II


Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Pembimbing I


Fatnan Ashupel, M.Pd
NIP. 199604202021031002

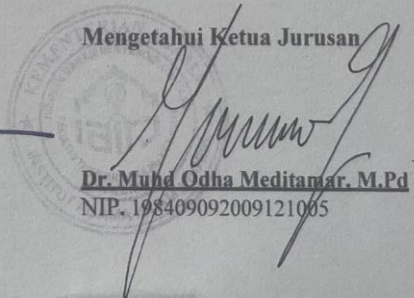
Pembimbing II

Mengesahkan Dekan



Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP. 198308122011011005

Mengetahui Ketua Jurusan



Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DORI PUTRA ANGGARA
NIM : 2110206006
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Akademik IAIN Kerinci” adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari ternyata ada gugatan dari pihak lain maka hal tersebut merupakan kesalahan saya sendiri dan saya bersedia mempertanggung jawabkan di meja hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan dimana perlu



Sungai Penuh, Mei 2025

Dori Putra Anggara
DORI PUTRA ANGGARA

NIM 2110206006

ABSTRAK

Dori Putra Anggara, 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN) Kerinci. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN) Kerinci. (I) Dr Odha Meditamar M.Pd (II) Fathnan Asbupel M.Pd

Produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, Produktivitas tidak hanya bergantung pada jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga pada kualitas hasil kerja serta penggunaan sumber daya yang optimal. Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya produktivitas kerja yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan tugas pokoknya sebagai pegawai. Diantara cara menghasilkan produktivitas kerja yang baik adalah dengan menjaga lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja dan kinerja pegawai itu sendiri.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada bagian akademik IAIN Kerinci. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Random Sampling* dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di akademik fakultas IAIN Kerinci yaitu 38 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya nilai produktivitas kerja (Y) Variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan konstan dengan nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 33.998. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja pegawai (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Dori Putra Anggara, 2025. The Influence of the Work Environment and Employee Performance on Employee Work Productivity in the Academic Section of the Faculty of the Kerinci State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. Thesis. Management of Islamic Education, Faculty of Tarbiah and Teacher Training, Kerinci State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. (I) Dr Odha Meditamar M.Pd (II) Fathnan Asbupel M.Pd

Work productivity is a key factor in organizational success. Productivity does not only depend on the amount of output produced, but also on the quality of work results and optimal use of resources. This research is motivated by the lack of optimal work productivity, which is influenced by the level of awareness and main duties as an employee. One of the ways to produce good work productivity is to maintain the work environment and employee performance. Employee work productivity can be increased through the work environment and employee performance itself.

This research is quantitative research. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and employee performance in the academic section of IAIN Kerinci. The sampling technique in this research is a random sampling technique where the sample in this research is employees at the academic faculty of IAIN Kerinci, namely 38 people. The data collection technique used in this research is the questionnaire method.

The research results show that the magnitude of the work productivity value (Y) of the work environment variable and employee performance is declared constant with an employee work productivity value of 33,998. So it is known that there is a positive influence between the work environment (X1) and employee performance (X2) on work productivity (Y)

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Productivity

PERSEMBAHAN DAN MOTO

Persembahan

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT. Segala puji bagimu Ya Allah SWT. Alhamdulillahirobbilalamin, syukur kupersembahkan sebuah mahakarya ini kepada:

Ibuku tercinta yang telah berpulang lebih dahulu. Walaupun raga Ibu tak lagi di sini, cinta dan doa Ibu selalu mengiringi setiap langkahku. Terima kasih atas segala kasih sayang, pengorbanan, dan doa yang tak pernah terputus. Semoga Ibu bangga dengan pencapaian kecil ini.

Ayahku tercinta yang selalu menjadi pilar kekuatan dalam hidupku. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan kerja keras yang telah Ayah lakukan demi masa depanku. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan untuk Ayah.

Mak Tuo tersayang, yang selalu ada dalam setiap langkah perjalananku. Terima kasih atas kasih sayang, bimbingan, dan perhatian yang tak terhingga. Mak Tuo adalah sosok ibu kedua bagiku, tempatku berkeluh kesah dan berlindung. Semoga Allah membalas semua kebaikan Mak dengan keberkahan dan kebahagiaan.

Keluarga Besar, kakaku Levia Trisna, dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan motivasi, saya haturkan rasa terimakasih yang mendalam. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi kebanggaan bagi kita semua. Semoga skripsi ini menjadi bukti kecil dari perjuangan dan cinta yang telah kalian berikan kepadaku.

Moto

"لَا الشَّمْسُ يَنْبَغِي لَهَا أَنْ تُدْرِكَ الْقَمَرَ وَلَا اللَّيْلُ سَابِقُ النَّهَارِ وَكُلٌّ فِي فَلَكٍ يَسْبَحُونَ

Artinya,

"Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya"(Qs. Yasin 40)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan bimbingannya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN Kerinci)**”. Sholawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad SAW, yang kita nantikan syafaatnya kelak di yaumul akhir.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) pada jurusan manajemen pendidikan islam, sekaligus sebagai perwujudan studi akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Sastra Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag, Wakil Rektor II bapak Dr. Faizin. S.Ag., M.Ag, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons Selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin, M.PdI Selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M. Pd Selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.

3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Pembimbing I yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Fatnan Asbupel M.Pd selaku Pembimbing II yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Dr. M. Nurzen.S, M.Pd , Ibuk Rini Syevyilni Wisda, M. Pd selaku Validator, terima kasih atas bantuan dan arahannya.
7. Bapak/ Ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan Skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2021 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah berjuang bersama.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan skripsi ini.

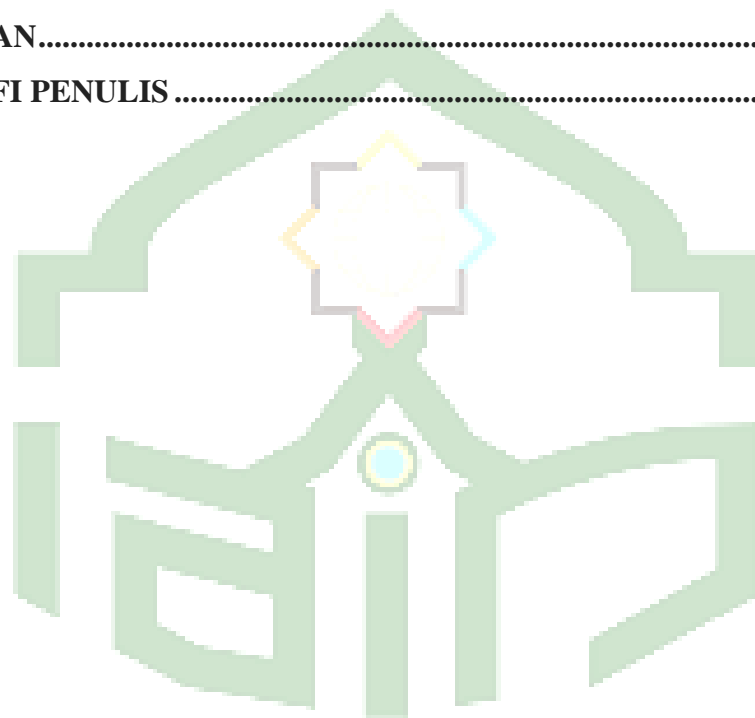
Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah SWT berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, amiiin

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PERSEMBAHAN DAN MOTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	c1
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan	6
F. Manfaat Penelitian	7
G. Definisi Operasional.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Relevan.....	20
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel	28
C. Variabel Penelitian	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Instrumen Penelitian.....	31
F. Uji Coba Instrumen	33

G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	
BIOGRAFI PENULIS	



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Penilaian Instrumen.....	31
Tabel 3.2 Kisi Kisi Instumen	32
Tabel 3.3 Kecenderungan Variabel.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	46
Tabel 4.4 Hasil Reabilitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Reabilitas Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.6 Hasil Reabilitas Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jans Kelamin	49
Tabel 4.8 Capaian Responden Secara Umum Pada Produktivitas Kerja.....	49
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Berdasarkan Kategori.....	50
Tabel 4.10 Capaian Responden Secara Umum Pada Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Berdasarkan Kategori.....	51
Tabel 4.12 Capaian Responden Secara Umum Pada Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Berdasarkan Kategori.....	53
Tabel 4.14 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.....	54
Tabel 4.15 Uji Normalitas Kinerja Pegawai dan Produktivitas Kerja	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	63
Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	64
Tabel 4.23 Hasil Regresi Linear Sederhana Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja	65
Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas.....	66

Tabel 4.25 Hasil t Signifikansi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja67

Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja69

Tabel 4.27 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja70



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1 Analisis Heteroskedastisitas	60



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Validitas

Lampiran 2 Rumus Mencari Karakteristik Responden

Lampiran 3 Cara Mencari Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Kuisoner Penelitian

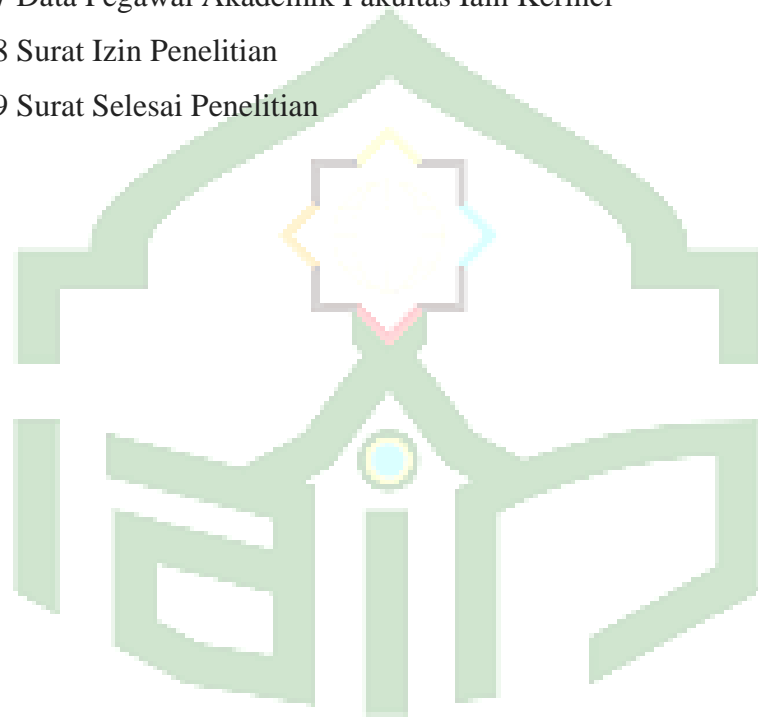
Lampiran 5 Hasil Statistik

Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Analisis Data kepuasan kerja

Lampiran 7 Data Pegawai Akademik Fakultas Iain Kerinci

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Selesai Penelitian



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Akademik merupakan suatu bidang yang mempelajari tentang kurikulum atau pembelajaran dalam fungsinya untuk meningkatkan pengetahuan dalam segi pendidikan atau pembelajaran yang dapat dikelola oleh suatu sekolah atau lembaga pendidikan(Purwanto, 2017). Menurut Fajar dalam nujumudin mengatakan bahwa akademik adalah keadaan orang-orang bisa menyampaikan dan menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa(Nujumuddin, 2018). Jadi Akademik merupakan bidang yang berkaitan dengan penelitian, pendidikan, dan pembelajaran di Institusi pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, dan universitas. Ini mencakup pengembangan kurikulum, pengajaran, penelitian ilmiah, serta penilaian dan evaluasi terhadap prestasi siswa dan peneliti. Akademik yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan keterampilan, pengetahuan, pemahaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input. Menurut Sumarsono dalam mamana mengatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan

barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi (Mamanua et al., 2022). Menurut Sinungan dalam Nainggolan, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Jadi produktivitas disini adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja sangat penting karena dapat menghasilkan lebih banyak output dalam waktu yang sama atau lebih sedikit dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan inovasi yang berkelanjutan. Produktivitas kerja mencerminkan seberapa efisien suatu organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan, sementara kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik individu atau tim dalam mencapai target dan memenuhi tanggung jawab mereka.

Menurut Simamora dalam pettalolo mengatakan bahwa Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan (Pettalolo, 2013, p. 117). Kemudian A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Supardi menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supardi, 2016, p. 1). Kinerja pegawai juga merupakan evaluasi terhadap kemampuan, produktivitas dan kontribusi seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas pegawai. Faktor seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Ketersediaan suasana kerja yang nyaman mampu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan para pekerja yang dimana pada akhirnya mampu mengangkat tingkat produktivitas para pekerja (Widia Lestari & Ary Widiastini, 2021). Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Luh Kadek Budi Martin, 2020)

Lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Lingkungan yang menyenangkan akan membuat karyawan lebih bersemangat, fokus dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Akademik Institut Agama Islam Negeri Kerinci tanggal 11-15 Maret 2024, ternyata peneliti menemukan masalah seperti dalam hal produktivitas kerja yang mana terindikasi oleh peneliti ada sebagian dari staf fakultas tersebut kurang melayani mahasiswa dengan baik. Selanjutnya terdapat pegawai akademik yang ketika dibutuhkan mahasiswa, mereka melaksanakan tugas yang lain, seperti mengajar. juga mengajar, karena adanya tumpang tindih peran antara tugas administratif dan kewajiban mengajar. Selain itu terdapat tantangan terkait kompensasi yang diterima oleh pegawai akademik seperti reward yang mungkin belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Kondisi ini dapat berdampak pada semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Permasalahan yang peneliti temukan di atas diungkapkan juga oleh penelitian lainnya, seperti pada penelitian (Triyadin & Yusuf, 2021, p. 2) mengenai produktivitas, ditemukan permasalahan yang ada pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima antara lain tuntutan tugas yang terlalu banyak, tuntutan peran yang tidak jelas, tekanan atau desakan waktu, bebankerja yang sulit dan berlebih. Kemudian penelitian (Islamiyah et al., 2021, p. 6) ditemukan dalam pengaruh tingkat kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan masih diperhatikan dalam menilai kualitas pelayanan

adalah sejauh mana pelayanan itu dapat menciptakan kepuasan bukan keluhan dari masyarakat itu sendiri dalam arti kualitas pelayanan harus sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh setiap pelanggan. Selanjutnya mengenai permasalahan produktivitas kerja (Syahputra, 2020, pp. 1–6) menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo yang menjadi permasalahan yaitu, masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan karena fasilitas dalam kantor tersebut masih kurang sesuai dengan jumlah pegawai seperti komputer, masih ada pegawai yang kurang mampu dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan rapi hal ini dikarenakan fasilitas kantor.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ini dapat di identifikasikan masalah yang terkait dengan lingkungan kerja, kinerja pegawai, terhadap produktivitas kerja pegawai:

1. Komunikasi layanan yang belum maksimal
2. Pegawai akademik yang juga mengajar
3. Kurangnya reward dari pimpinan

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan di bagian akademik fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci
2. Penelitian ini membahas tentang variabel lingkungan kerja (X1) kinerja pegawai (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

D. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas arah pembahasan tersebut perlu adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas terjadi bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai, terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci?

E. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Secara operasional tujuannya dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di bagian Akademik Fakultas IAIN

Kerinci

2. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci
3. Untuk Mengetahui Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja , kinerja pegawai, terhadap produktivitas kerja pegawai di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagi sekolah untuk mendapatkan informasi atau data secara akurat dan objektif mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci
2. Bagi guru, sebagian bahan perbandingan ataupun rujukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya
3. Bagi peneliti, untuk menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci dan dapat dimanfaatkan penulis atau pembaca dalam memperbaiki produktivitas kinerja pegawai akademik

G. Definisi Operasional

Operasional variabel penelitian merupakan batasan dari pengertian dari serangkaian variabel yang dapat digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna yang lebih dari satu, sekaligus mendefinisikan variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran. Operasional variabel penelitian adalah penjabaran variabel dan penjelasan yang terkait antara variabel yang menjadikan kajian dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja

Menurut Effendy dalam susanti, lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung Terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Susanti & Mardika, 2021, p. 3).

Menurut Anam dalam susanti lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Susanti & Mardika, 2021, p. 3).

2. Kinerja pegawai

mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Kinerja Pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu

secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan menurut (Kadek Pandu, 2022)

3. Produktivitas kerja

Tjutju Yuniarsih dalam subarjo mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Subarjo, 2015).



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Produktivitas kerja

a) Definisi Produktivitas Kerja

Wartana mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan(Sugiarto, 2016, p. 12).

Tohardi dalam Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini(Cruz, 2013, p. 2).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas

dalam menghasilkan output atau hasil kerja dalam suatu periode

waktu tertentu. Ini mencerminkan hubungan antara jumlah input yang digunakan (seperti tenaga kerja, waktu, dan sumber daya

lainnya) dengan hasil yang dihasilkan. Produktivitas kerja sangat

penting karena berdampak langsung pada kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Tingkat

produktivitas yang tinggi memungkinkan untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat,meningkatkan efisiensi

penggunaan sumber daya, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Selain itu produktivitas yang tinggi juga dapat memberikan dampak positif pada kepuasan karyawan karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja merupakan investasi yang penting bagi kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi.

b) Faktor faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti & Pd, 2001). Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Sikap Kerja, Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2012). Sikap kerja adalah responsevaluatif yang di tunjukan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjahui obyek tersebut. Sikap menghemat tenaga dan pikiran oleh karena itu sikap tidak mudah berubah, sikap seorang membentuk pola yang konsisiten. Jadi sebuah perusahaan sebaiknya

menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada dari pada berusaha untuk mengubah sikap orang tentu saja terdapat beberapa pengecualian dimana biaya besar yang di gunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil.

2. Tingkat Keterampilan, Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja (Sedarmayanti, 2012)
3. Manajemen produktifitas, Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim.
4. Efisiensi Tenaga Kerja, Efisiensi tenaga kerja di definisikan sebagai efisiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti & Pd, 2001). Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja Sedarmayanti adalah sebagai berikut :
 - a. Perencanaan tenaga kerja
 - b. Tambahan tugas dari organisasi
5. Kewiraswastaan. Kewiraswastaan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam

suatu organisasi. Sedarmayanti (2001 : 72) Adapun indikator dari kewiraswastaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengambilan resiko
- b. Kreatifitas dalam berusaha
- c. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

Populasi

Beberapa faktor diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu pemimpin yang menyadari terjadinya penurunan produktivitas kerja harus dengan cepat dan tanggap mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c) Aspek Aspek /dimensi produktivitas kerja

Menurut (Kusuma et al., 2012) aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
2. Efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.
4. Pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi

2. Lingkungan Kerja

a) Definisi Lingkungan Kerja

menurut Ekawati Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Mauhammad menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain

itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Muhammad Iqbal, 2022, p. 3)

b) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan nonfisik (iklim kerja). Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan. Sedangkan kondisi kerja non fisik (iklim kerja) berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan. Menurut (Bahari & Wajdi, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara

lain:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalugelap, dengan

sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankantugasnya dengan lebih teliti, sehinggakesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjapara karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesim-mesim pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapatmengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja

4. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan rung gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk runag gerak yang dari

masing-masing karyawan.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan

c) Aspek Aspek Lingkungan Kerja

Aspek aspek lingkungan kerja dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2012). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni Pelayanan makan dan minum, Pelayanan kesehatan, Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan

sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

3. Kinerja Pegawai

a) Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan

yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia (Rahmawati A.Y, 2020, p. 4). Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap suatu pegawai di dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Gerung et al., 2022)

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Dwipayana & Dewi, 2016). terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat

yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

c) Dimensi/ aspek aspek Kinerja Pegawai

Aspek-aspek kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Kasmir, 2015, p.

4). Adapun aspek kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

2) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

3) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

B. Penelitian Relevan

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi teoritis yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa produktivitas pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, kinerja pegawai dan lingkungan kerja.

- 1) (Syahputra, 2020) dalam penelitiannya dengan judul penelitian “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota gorontalo”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perukiman Kota Gorontalo, sehingga data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Dengan Metode analisis analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.

Adapun persamaan jurnal ini dengan penelitian saya adalah mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan perbedaannya dengan penelitian saya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada pegawai pada bagian akademik, jurnal ini membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota Gorontalo

- 2) (Nursanti, 2018) Dalam penelitiannya dengan judul penelitian “Kinerja pegawai, komitmen organisasi dalam produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Unit kerja pengembangan tenaga pendidik sejumlah 137 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang sesuai perhitungan dengan rumus Slovin. Instrumen yang digunakan berupa angket mengenai kinerja pegawai, komitmen organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi kinerja pegawai lebih besar daripada komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja

pegawai. Secara simultan keduanya berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Adapun perbedaan dengan penelitian saya membahas pengaruh lingkungan kerja, kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dan jurnal ini membahas pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

- 3) (Lestary & Chaniago, 2018) Dalam penelitiannya dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40,404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan jurnal ini dengan penelitian saya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kinerja pegawai terhadap

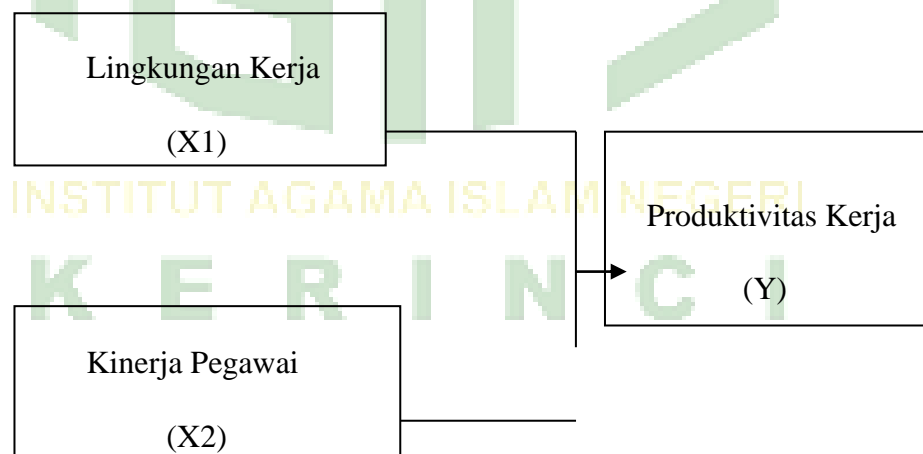
produktivitas kerja pegawai.

C. Kerangka Berfikir

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, produktivitas kerja yang optimal merupakan hasil dari lingkungan kerja yang baik, namun seringkali menghadapi berbagai tantangan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, efisiensi dan efektivitas kerja belum optimal, dan komunikasi yang kurang efektif. Dengan demikian semuanya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam mencapai tujuan bersama, penting bagi setiap individu untuk memanfaatkan waktu dengan bijak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berkomunikasi secara efektif, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan tempat kerja, serta faktor psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan kebijakan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Di sisi lain, kinerja pegawai yang diukur melalui pencapaian target kerja, kualitas output, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas juga berperan penting dalam menentukan produktivitas kerja.

Produktivitas yang meningkat merupakan hasil dari lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana yang nyaman, komunikasi yang efektif, dan penerapan sistem kerja yang efisien, dimana setiap tugas dan waktu dikelola dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efektif. Kombinasi dari dua faktor ini tidak hanya meningkatkan hasil kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris bagaimana lingkungan kerja dan kinerja pegawai berinteraksi dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di kantor, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiarto, 2016, p. 6).

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, untuk mengetahui antara variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X_2 (Kinerja Pegawai) dan variabel Y (Produktivitas Kerja) maka hipotesis yang dilakukan yaitu :

1. $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Akademik iain kerinci

$H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Bagian Akademik iain kerinci

2. $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Bagian Akademik iain kerinci

$H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Akademik iain kerinci

3. $H_0 : \rho_{YX_1X_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Akademik iain kerinci

$H_1 : \rho_{YX_1X_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Akademik iain kerinci



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Muslimin mengatakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Muslimin, 2021, p. 26). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X1), kinerja pegawai (X2) dan produktivitas kerja (X3) secara numerik, sehingga hasil penelitian dapat dihitung dan dianalisis dengan statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam sebuah Penelitian, populasi adalah wilayah atau cakupan yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Sugiyono dalam Amin mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. (Amin & Garancang, 2023, p. 3). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian Akademik IAIN Kerinci sebanyak 38 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi

yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi(Amin & Garancang, 2023, p. 6).

Teknik sampel yang digunakan adalah *Simpel Random Sampling* . Menurut Sugiyono dalam Malasari Harahap *Simple Random Sampling* merupakan metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel(Harahap, 2018). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian(N. C. Sari et al., 2022). Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik *Random Sampling* karena jumlah populasi yang relative kecil. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak (40) orang pegawai di bagian Akademik Iain Kerinci dikarenakan subjeknya kurang dari 100 Orang.

C. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiono 2016:39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas(independen) menurut Suwarsa merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya

atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (dependen)(Suwarsa, 2021). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X1) Dan Kinerja Pegawai (X2)

2. Variabel terikat (dependen) Menurut (Sugiyono 2019 : 69) dalam Suwarsa adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen)(Suwarsa, 2021) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja (Y)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara cara yang dipergunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan sejumlah data dan informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan pengukuran (Rukajat, 2018, hal 83). Penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Gozali angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab(Ghozali, 2017). Pertanyaan/Pertanyaan tersebut disusun secara logis berhubungan langsung dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban jawaban yang mempunyai makna dalam menguji pertanyaan penelitian yang dikemukakan dalam langkah selanjutnya sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan

untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal hal yang ia ketahui.

2. Dokumentasi

Dokumentasi mengumpulkan data melalui dokumen dokumen, arsip maupun catatan catatan penting : data yayasan, laporan kegiatan lembaga, kegiatan sekolah, laporan kegiatan lembaga(Rukajat, 2018)

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik(Arifin, 2014, p. 20)

Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah berupa angket dari variabel lingkungan kerja (X1) kinerja pegawai (X2) produktivitas kerja (Y)

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari empat alternatif jawaban yang disiapkan atau disiapkan yaitu:

Tabel 3.1 : Skala Penilaian Instrumen

Pertanyaan	Alternatif Pilihan			
	Sangat Setuju (ss)	Setuju (s)	Tidak Setuju (s)	Sangat Tidak Setuju
Negatif	1	2	3	4
Positif	4	3	2	1

Sumber : (Riza et al., 2020)

Tabel 3.2 : kisi kisi instrumen variabel produktivitas kerja(Y)**Lingkungan Kerja (x1) dan kinerja pegawai (x2)**

No	Variabel	Indikator	No Item
1.	Produktivitas Kerja (Y)	1. Tindakannya konstruktif 2. Percaya pada diri sendiri 3. Bertanggung jawab 4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan 5. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah ubah 6. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17 18,19,20,21,22,23 24,25,26,27,28 29,30,31,32,33 34,35,36,37,38,39
2.	Lingkungan Kerja (x1)	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan 5. Suasana Kerja 6. Perlakuan yang baik 7. Rasa aman 8. Hubungan yang harmonis	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10 11,12 13,14,15 16,17,18 19,20 21-23
3.	Kinerja pegawai	1. Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas 2. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10 11,12,13,14,15,16

	<p>3. Kemampuan teknis yang dimiliki pegawai, dalam bentuk :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama • Komunikasi • Inisiatif 	17,18,19
	<p>4. Kejujuran</p> <p>5. Tanggung jawab</p> <p>6. Kedisiplinan</p> <p>7. Kemampuan Memimpin</p>	20,21,22
	<p>8. Kemampuan mengambil Keputusan</p>	23,24,25

Sumber : (Nasron & Astuti, 2011)(Dolly .P Sitanggang, 2021)(Zainuddin Iba, 2016)zaiza

F. Analisis Uji Coba Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam angioni menyatakan bahwa Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan megkolerasikan antara sekor butir dengan sekor total(Angioni et al., 2021). Dalam statistik, selain menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita juga harus menguji apakah data dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukurannya dilakukan berulang kali. Dalam pengujian validitas, taraf signifikansi yang umum digunakan adalah 5%, artinya peluang kesalahan dalam mengambil keputusan hanya

sebesar 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi tersebut, maka item dinyatakan valid (Arikunto, Suharismi, 2010). Berkaitan dengan menguji data yang dapat diandalkan dan konsisten, dapat dilakukan uji reliabilitas data. Selain uji normalitas data, uji reliabilitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (Janna & Herianto, 2021). Tujuan melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Produktivitas Kerja dapat dianggap akurat atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin memeriksa sejauh mana pengukuran komitmen kerja guru, lingkungan kerja dan kinerja guru yang peneliti lakukan sesuai dengan teori yang ada dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang akurat dalam penelitian.

$$\text{Rumus } V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan :

S = $r - 1o$

$1o$ = Angka Penilaian validitas yang rendah

c = Angka Penilaian Validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh penilai

2) Uji Reabilitas

Menurut Notoatmodjo dalam Janna reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Biasanya sebelum

dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data, Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data (Janna & Herianto, 2021, p. 7). Menurut Nunally, nilai reabilitas khususnya untuk korelasi antar item dianggap cukup baik atau memadai jika mencapai 0,70. Ini berarti bahwa setiap indikator dalam instrumen seharusnya memiliki korelasi yang cukup tinggi dengan skor total agar dianggap mampu mempresentasikan konstruk yang diukur. Jadi uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang terhadap variabel lingkungan kerja (X1) kinerja pegawai (X2) dan produktivitas kerja (Y) di akademik IAIN Kerinci

G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono dalam Julisman menyatakan bahwa Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada

(Asri & Julisman, 2022).

Deskriptif data tentang lingkungan kerja, Kinerja Pegawai dan Produktivitas Kerja dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Yusuf, 2013, p 62):

$$\bar{X} = \frac{\sum Xn}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = Rata-rata hitung

Σ = Sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Apabila ada X_i , ini berarti dari X pertama sampai ke X_n . X_n merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 26.00 *for windows*.

Tujuan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah memberikan gambaran umum tentang hubungan antara komitmen guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru sebelum melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf, 2013,p .34):

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan :

P = Tingkat persentase jawaban

f = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

2. Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma

kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 : Kecenderungan variabel

No	Skor Nilai	kategori
1	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
3	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
4.	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
5.	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi

Sumber : (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

3. Uji Prasyarat Analisis

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini peneliti menggunakan program

SPSS 26, *For windows*

a. Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini

uji normalitas digunakan uji *Shapiro-Wilk* (K-S). Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Komitmen Guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independent dan dependent. Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent. Ghozali dalam rohmial mengatakan bahwa dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu (Rohmial, 2020.p.77).

Tujuan melakukan uji linearitas dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasikan apakah hubungan antara Lingkungan kerja, kinerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai membentuk pola garis lurus sehingga terlihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi

antara Lingkungan kerja, kinerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam yaldi uji multikolinieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Jadi uji Multikolinieritas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) kinerja pegawai (X2) dan produktivitas kerja (Y) di bagian akademik IAIN Kerinci. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali Imam, 2005). Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel te Sebut tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Yaldi et al., 2022)

Menurut Ghazali (2017: 36) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas

2) Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain terkait lingkungan kerja (X1) kinerja pegawai (X2) dan produktivitas kerja (Y) di akademik Fakultas IAIN Kerinci.

4. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali dan Supratno dalam Christy hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris (Christy et al., 2017, p.2225).

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018, p.78) :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara propesional. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana terletak pada kolom B yaitu nilai koefisien regresi. Nilai ini menunjukkan arah dan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga menjadi acuan utama dalam menentukan signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel sehingga nilai koefisien regresi digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan dalam model regresi linear. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2014, p. 261)

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 21).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018, p. 21).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

1) Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}

a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Apabila $Sig. < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

- 1) Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap Variabel dependen (Y)

e. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam

menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang

mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1

berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap variabel terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y b_2 \sum x_2 y}{\sum y_i}$$



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Version 26. pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Untuk r hitung menggunakan SPSS, untuk r tabel menggunakan r tabel dengan ketentuan $df=n-2$ yang mana $n=38$ maka didapatkan df sebesar $38-2=36$ dan $\alpha=5\%$ maka nilai r tabel sebesar 0,3202, jika r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dan dapat dilihat pada lampiran 1

Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji validitas :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.613	0.3202	Valid
2	0.746	0.3202	Valid
3	0.750	0.3202	Valid
4	0.749	0.3202	Valid
5	0.788	0.3202	Valid
6	0.819	0.3202	Valid
7	0.783	0.3202	Valid
8	0.691	0.3202	Valid
9	0.818	0.3202	Valid
10	0.579	0.3202	Valid
11	0.720	0.3202	Valid
12	0.553	0.3202	Valid
13	0.835	0.3202	Valid
14	0.799	0.3202	Valid
15	0.805	0.3202	Valid
16	0.838	0.3202	Valid

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
17	0.853	0.3202	Valid
18	0.854	0.3202	Valid
19	0.845	0.3202	Valid
20	0.849	0.3202	Valid
21	0.855	0.3202	Valid
22	0.776	0.3202	Valid
23	0.846	0.3202	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa 23 item pertanyaan dinyatakan valid karena butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang mampu mengukur secara tepat dan sesuai dengan konsep atau variabel yang dimaksud, serta menunjukkan hubungan yang signifikan

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Rhitung	R Tabel	Keterangan
1	0.887	0.3202	Valid
2	0.909	0.3202	Valid
3	0.684	0.3202	Valid
4	0.436	0.3202	Valid
5	0.697	0.3202	Valid
6	0.444	0.3202	Valid
7	0.489	0.3202	Valid
8	0.863	0.3202	Valid
9	0.873	0.3202	Valid
10	0.742	0.3202	Valid
11	0.405	0.3202	Valid
12	0.469	0.3202	Valid
13	0.907	0.3202	Valid
14	0.912	0.3202	Valid
15	0.907	0.3202	Valid
16	0.890	0.3202	Valid
17	0.886	0.3202	Valid
18	0.890	0.3202	Valid
19	0.900	0.3202	Valid
20	0.908	0.3202	Valid
21	0.861	0.3202	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa 23 item pertanyaan dinyatakan valid karena butir

pernyataan dalam instrumen penelitian yang mampu mengukur secara tepat dan sesuai dengan konsep atau variabel yang dimaksud, serta menunjukkan hubungan yang signifikan

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.634	0.3202	Valid
2	0.467	0.3202	Valid
3	0.548	0.3202	Valid
4	0.468	0.3202	Valid
5	0.481	0.3202	Valid
6	0.471	0.3202	Valid
7	0.427	0.3202	Valid
8	0.556	0.3202	Valid
9	0.410	0.3202	Valid
10	0.453	0.3202	Valid
11	0.505	0.3202	Valid
12	0.399	0.3202	Valid
13	0.487	0.3202	Valid
14	0.384	0.3202	Valid
15	0.393	0.3202	Valid
16	0.546	0.3202	Valid
17	0.491	0.3202	Valid
18	0.615	0.3202	Valid
19	0.567	0.3202	Valid
20	0.510	0.3202	Valid
21	0.658	0.3202	Valid
22	0.568	0.3202	Valid
23	0.505	0.3202	Valid
24	0.553	0.3202	Valid
25	0.452	0.3202	Valid
26	0.414	0.3202	Valid
27	0.740	0.3202	Valid
28	0.832	0.3202	Valid
29	0.635	0.3202	Valid
30	0.414	0.3202	Valid
31	0.438	0.3202	Valid
32	0.615	0.3202	Valid
33	0.550	0.3202	Valid
34	0.589	0.3202	Valid
35	0.534	0.3202	Valid
36	0.415	0.3202	Valid
37	0.554	0.3202	Valid
38	0.570	0.3202	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa 23 item pertanyaan dinyatakan valid karena

butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang mampu mengukur secara tepat dan sesuai dengan konsep atau variabel yang dimaksud, serta menunjukkan hubungan yang signifikan

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. nilai reabilitas khususnya untuk korelasi antar item dianggap cukup baik atau memadai jika mencapai 0,70. Hasil pengujian uji reabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh SPSS 26. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas dari masing-masing variabel

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,969	23

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Lingkungan Kerja sebesar 0.969, > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk lingkungan kerja adalah reliabel atau konsisten

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,960	21

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Lingkungan Kerja sebesar 0.960, > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk kinerja pegawai adalah reliabel atau konsisten

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	38

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Lingkungan Kerja sebesar 0.925, > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk lingkungan kerja adalah reliabel atau konsisten

2) Hasil Analisis Data**a. Analisis Deskriptif****1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 38 responden yang merupakan pegawai pada bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci. diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada

tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	15	39,4 %
2	Perempuan	23	60,6 %
Total		38	100 %

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa pegawai pada bagian akademik fakultas institut agama islam negeri kerinci yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 15 orang pegawai (39,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang pegawai (60,6 %). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat pada lampiran 2

b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mencari ketercapaian variabel, maka diketahui terlebih dahulu nilai mean dan standar deviasi Berdasarkan SPSS. Deskripsi mengenai produktivitas pegawai pada bagian Akademik Iain Kerinci dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.8 Capaian Responden Secara Umum Pada Produktivitas Kerja

Variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
Y	111.552	19.802	Sedang

Sumber: Data yang diolah 2025

Pencapaian responden secara umum atau keseluruhan pada produktivitas kerja terdapat pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 111.552 dan standar desviiasi sebesar 19.802 Standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data pada suatu sampel dan untuk melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan nilai rata-rata.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Produktivitas Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 81,84$	Sangat Rendah	3	7,8%
$81,84 < X \leq 101,65$	Rendah	7	18,5%
$101,65 < X \leq 121,45$	Sedang	14	36,8
$121,45 < X \leq 141,25$	Tinggi	13	34,3%
$X > 141,25$	Sangat Tinggi	1	2,6%
Total		38	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 38 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Produktivitas pegawai pada bagian Akademik Fakultas Iain Kerinci yaitu 3 responden (7,8%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 7 responden (18,5%) tergolong dalam kategori rendah, 14 responden (36,8%) tergolong kategori sedang, 13 (34,3%) tergolong tinggi dan 1 (2,6%) berudara dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada lampiran 3

2) Lingkungan Kerja (X1)

Untuk mencari ketercapaian variabel, maka diketahui terlebih dahulu nilai mean dan standar deviasi Berdasarkan SPSS. Deskripsi mengenai lingkungan kerja pada bagian Akademik Iain Kerinci dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.10 Capaian Responden Secara Umum Pada Lingkungan Kerja

Variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
Y	70.236	16.674	Sedang

Sumber: Data yang diolah 2025

Pencapaian responden secara umum atau keseluruhan pada produktivitas kerja terdapat pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 70.236 dan standar desviiasi sebesar 16.674 Standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data pada suatu sampel dan untuk melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan nilai rata-rata.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Lingkungan Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 45,22$	Sangat Rendah	5	13,1%
$45,22 < X \leq 61,89$	Rendah	4	10,5%
$61,89 < X \leq 78,57$	Sedang	25	65,8%
$78,57 < X \leq 95,24$	Tinggi	4	10,6%
$X > 95,24$	Sangat Tinggi	0	0%
Total		38	100%

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 38 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh Lingkungan kerja pegawai pada bagian Akademik

Fakultas Iain Kerinci yaitu 5 responden (13,1%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 4 responden (10,5%) tergolong dalam kategori rendah, 25 responden (65,8%) tergolong dalam kategori sedang, 4 responden (10,6%) tergolong dalam kategori tinggi, dan tidak ada responden yang berada dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada lampiran 3

3) Kinerja Pegawai (X2)

Untuk mencari ketercapaian variabel, maka diketahui terlebih dahulu nilai mean dan standar deviasi Berdasarkan SPSS. Deskripsi mengenai kinerja pegawai pada bagian Akademik Iain Kerinci dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4.12 Capaian Responden Secara Umum Pada Kinerja Pegawai

Variabel	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
Y	65.342	15.019	Sedang

Sumber: Data yang diolah 2025

Pencapaian responden secara umum atau keseluruhan pada kinerja pegawai terdapat pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 65.342 dan standar deviasi sebesar 15.019. Standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data pada suatu sampel dan untuk melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan nilai rata-rata.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Pegawai Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 42,81$	Sangat Rendah	4	10,5%
$42,81 < X \leq 57,83$	Rendah	3	7,8%
$57,83 < X \leq 72,85$	Sedang	15	39,5%
$72,85 < X \leq 87,87$	Tinggi	10	26,3%
$X > 87,87$	Sangat Tinggi	6	15,9%
Total		38	100%

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 38 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja pegawai pada bagian Akademik Fakultas Iain Kerinci yaitu 4 responden (10,5%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 3 responden (7,8%) tergolong dalam kategori rendah, 15 responden (39,5%) tergolong dalam kategori sedang, 10 responden (26,3%) tergolong dalam kategori tinggi, dan 6 (15,9%) berada dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat pada lampiran 3

c. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dinyatakan apakah nilai terdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.00, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan

regresi dapat dikatakan normal apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

	Tests of Normality		
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.979	38	.677
Produktivitas	.969	38	.371

Sumber : SPSS 26.0

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.8 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0,677 $> 0,05$ dan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,371 $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal, berarti data sampel lingkungan kerja dan produktivitas kerja terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.15 Uji Normalitas Kinerja Pegawai dan Produktivitas Kerja

	Tests of Normality		
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	.958	38	.159
Produktivitas	.969	38	.371

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.9 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi Kinerja Pegawai sebesar 0,159 > 0,05 dan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,371 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal, berarti data sampel kinerja pegawai dan produktivitas kerja terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan adalah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik, dasar pengambilan keputusan uji linearitas sebagai berikut.

- Jika nilai sig. Deviation From Linearity. >0.0,5 maka asumsi linearitas terpenuhi
- Jika nilai sig. Deviation From Linearity. <0.0,5 maka asumsi linearitas Tidak terpenuhi

Tabel 4.16 Hasil uji linearitas lingkungan kerja (X1)**ANOVA Table**

		Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	577.552	4.804	.002
		Linearity	10431.690	86.774	.000
		Deviation from Linearity	108.307	.901	.596
	Within Groups		120.217	120.217	
	Total				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tabel anova f pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,901 dengan nilai signifikansi 0,596. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.17 Hasil uji linearitas kinerja pegawai (X2)**ANOVA Table**

		Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	514.426	3.092	.019
		Linearity	10785.129	64.815	.000
		Deviation from Linearity	67.874	.408	.971
	Within Groups		166.397	120.217	
	Total				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tabel anova f pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,408 dengan nilai signifikansi 0,971. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Kinerja pegawai (X2) dan produktivitas kerja (Y).

2) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Normalitas

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.18 Hasil Regresi Linear Berganda

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.117	38	.200 [*]	.979	38	.677
Kinerja Pegawai	.142	38	.053	.958	38	.159
Produktivitas Kerja	.122	38	.163	.969	38	.371

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.12 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,677

dan nilai Kinerja pegawai sebesar $0,159 > 0,05$ dan Produktivitas sebesar $0,371 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Berikut merupakan hasil uji multikolonieritas tersaji pada Tabel dibawah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.238	4.209
	Kinerja Pegawai	.238	4.209

Sumber : Output SPSS

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam

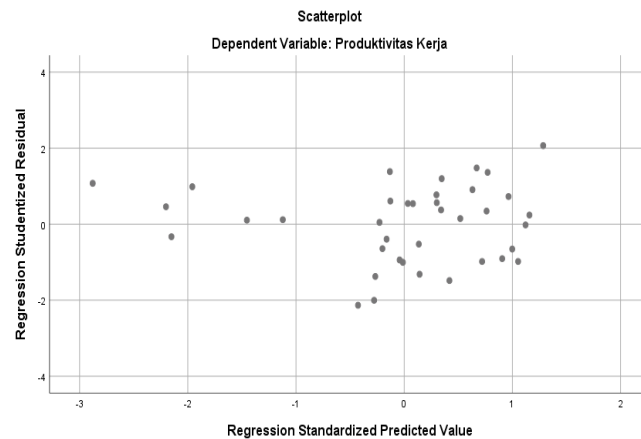
uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja adalah $4.209 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.238 > 0.10$ maka variabel Independent Lingkungan Kerjadapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas artinya antar variabel bebas tidak saling mempengaruhi secara kuat, sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat
2. Pada variabel Kinerja Pegawaidiperoleh nilai VIF sebesar $4.209 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.238 > 0.10$ maka variabel Independent Kinerja Pegawaidapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas.

c) Uji Heteroskesdisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot dan uji glesjer. Berikut merupakan hasil dari analisis scatter plot yang tertera pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS

Terlihat pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan scatter plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*. Semakin sedikit jumlah sampel pengamatan, maka semakin sulit pula menginterpretasikan hasil scatter plot.

Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih akurat untuk menjamin keakuratan hasil yang didapatkan yaitu menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap

variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glesjer.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.511	3.850		1.172	.249
	Lingkungan Kerja	-.049	.104	-.159	-.467	.644
	Kinerja Pegawai	.100	.116	.295	.864	.393

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.644 dan variabel Kinerja Pegawai (X2) sebesar 0.393. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja berdasarkan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78) :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Pengaruh Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear sederhana yang tersaji pada Tabel di bawah ini

Tabel 4.21 Hasil Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	40.823	7.570	
	Lingkungan Kerja	1.007	.105	.848

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Sumber :

Sumber: Data yang diolah

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant adalah 40,823 sedangkan nilai Lingkungan kerja adalah 0,782. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 40.823. Nilai konstanta menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Produktivitas kerja (Y) maka Produktivitas kerja tersebut mengalami peningkatan 40.823
- b) Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.007 dan positif artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel

Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Produktivitas Kerja sebesar 1.007

Setelah diketahui koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja maka selanjutnya uji signifikansi pada tabel dibawah ini

Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	5,393	,000
Lingkungan Kerja	9,597	,000

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $9.597 > t_{tabel}$ (2.026) maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja “diterima”

2) Pengaruh Kinerja Pegawai (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.23 Hasil Regresi Linear Sederhana Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	37.276	7.459	
	Kinerja Pegawai	1.137	.111	.862

Sumber: Data yang diolah

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant adalah 37,276 sedangkan nilai Kinerja Pegawai adalah 1,137. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 37.276 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Kinerja Pegawai) maka variabel dependent (Produktivitas Kerja) nilainya adalah 37.276

b) Koefisien regresi pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 1.137 dan positif artinya jika variabel Kinerja Pegawai mengalami kenaikan

sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkatkan nilai dari variabel Produktivitas Kerja sebesar 1.137

Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	4,997	,000
Kinerja Pegawai	10,210	,000

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 10.210 > ttabel (2.026) maka variabel Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja “diterima”.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.25 Hasil Uji t Signifikansi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	33,998	7.107	
	Lingkungan Kerja	.475	.193	.400
	Kinerja Pegawai	.676	.214	.513

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 33.998 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai)maka variabel dependent (Produktivitas Kerja)nilainya adalah 33.998
2. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.475dan positif artinya jika variabel Lingkungan Kerjamengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Lingkungan Kerjaakan meningkatkan nilai dari variabel Produktivitas Kerjasebesar 0.475
3. Koefisien regresi pada variabel Kinerja Pegawai (X2) sebesar 0.676dan positif artinya jika variabel Kinerja Pegawaimengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kinerja Pegawaiakan meningkatkan nilai dari variabel Produktivitas Kerjasebesar 0.676

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t . Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0.05 atau F hitung $> F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
- Jika nilai Sig. > 0.05 atau F hitung $< F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11337.465	2	5568.732	62.550	.000 ^b
	Residual	3171.930	35	90.627		
	Total	14509.395	37			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai						

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 62.550 dengan tingkat nilai signifikansi sbesar $0,00 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tersapat pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja

2) Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada Tabel dibawah

ini.

Tabel 4.27 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.769	9.51980
a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja				
b. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.769 hal ini berarti bahwa 76.9% variasi dari variabel dependent Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 76.9\% = 23.1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

ini

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh masing masing variabel indeviden terhadap variabel depenen yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik fakultas institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci).

Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik fakultas institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci).

Berdasarkan hasil karakteristik responden pegawai pada bagian Akademik Fakultas Institut Agama Islam Negeri IAIN Kerinci diketahui sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan 23 pegawai atau sebesar 23% dan berjenis kelamin laki laki 15 pegawai. Berdasarkan analisis variabel produktivitas kerja (Y) yaitu 4 responden (7,8%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 7 responden (18,5%) tergolong dalam kategori rendah, 14 responden (36,8%) tergolong kategori sedang, 13 responden (34,3%) tergolong tinggi dan 1 responden (2,6%) yang berada dalam kategori sangat tinggi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik fakultas IAIN Kerinci. Dari hasil uji regresi linear sederhana, dilihat dari hasil uji t, diperoleh informasi bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $9.597 > t_{tabel} (2.026)$ maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja “diterima”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahputra *et al.*, (2022) dimana dalam penelitiannya diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas. Hal ini membuat waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis yang berdampak pada prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Masing-masing pegawai dalam kantor diberikan kepercayaan dan tanggung jawab oleh atasan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya setiap hari, misalnya menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, mengerjakan pekerjaan

dengan baik dan rapi, memberikan hasil kerja yang memuaskan, teliti dalam menjalankan tugas, disiplin serta bertanggung jawab. Maka dari itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik, fasilitas kantor yang cukup memadai supaya membantu mengurangi kejenuhan bagi para pegawai, sehingga para pegawai tersebut dapat lebih bekerja secara produktif dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai itu sendiri (Syahputra *et al.*, 2022).

Menurut Gulo *et al.*, (2024) lingkungan kerja merupakan satu-satunya penyebab kegagalan saat menjalankan tugas tertentu, selain itu juga dapat menyebabkan tersendat saat menjalankan tugas tertentu. Karena lingkungan tempat kerja terutama yang memiliki fokus psikologis yang kuat, berpotensi memberikan dampak negatif bagi karyawan. Sebaliknya, masalah itu sendiri dapat berdampak positif atau negatif. Ciri-ciri lingkungan kerja yang sehat yang dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seefektif mungkin antara lain aman, amanah, tabah, bersih, tidak bising, tenang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan. Memiliki lingkungan kerja yang stabil akan meningkatkan moral karyawan; sebaliknya, memiliki lingkungan kerja yang kurang stabil akan berdampak sebaliknya pada semangat kerja karyawan. Jika seorang pekerja termotivasi oleh lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka akan lebih cenderung bekerja dengan baik dan terlibat dalam aktivitas produktif sepanjang jam kerja mereka.

Kendala atau permasalahan dalam lingkungan kerja yang dapat menghambat produktivitas kerja perlu diatasi. Kendala atau permasalahan yang terjadi pada dasarnya merupakan permasalahan yang terjadi secara berkesinambungan dan saling berhubungan satu sama lain, seperti halnya efek domino yang akan berimbas pada semua sektor. Kondisi di mana jumlah pekerja tidak seimbang dengan beban kerja yang harus diselesaikan bisa menyebabkan keterlambatan dan penurunan produktivitas. Ini juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan karena tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Selain itu, permasalahan tentang temperatur/suhu ruangan. Beberapa keluhan tentang kurang nyamannya ruangan yang terlalu panas sehingga seringkali menyebabkan para karyawan merasa kegerahan dan menimbulkan bau-bau yang cukup mengganggu. Masalah pendingin udara (*air conditioner*) yang tidak berfungsi dengan baik dapat berdampak signifikan pada kenyamanan dan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika AC tidak bekerja optimal, suhu ruangan bisa meningkat, menyebabkan rasa gerah dan tidak nyaman bagi karyawan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetapi juga dapat mengurangi fokus dan efisiensi kerja mereka (Framesthi & Sudrajat, 2024).

2. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja pegawai terhadap

produktivitas kerja di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh informasi bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $10.210 > t_{tabel} (2.026)$ maka variabel Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roomet *al.*, (2023) dimana dalam penelitiannya diketahui bahwa kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Organisasi perlu mengetahui seberapa baik kinerja karyawannya. Hal ini tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga karyawan yang dinilai. Ketika kinerja individu karyawan meningkat, kinerja SDM secara keseluruhan juga meningkat. Hal ini tercermin dari peningkatan produktivitas. Produktivitas pada dasarnya mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya produksi. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pendapatan atau insentif. Menawarkan imbalan yang dianggap rata atau berdasarkan kinerja karyawan dapat menjadi insentif untuk bekerja lebih keras dan menjadi lebih produktif. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka kinerjanya akan bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan

produktivitasnya. Karyawan harus rela memberikan seluruh pikiran, tenaga dan keterampilannya kepada perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan yang setimpal dengan pengorbanannya agar kebutuhannya terpenuhi (Fitriasari & Suryadi, 2024).

Produktivitas dapat diukur dengan membagi *output* dan *input*. Keuntungan produktivitas juga dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas dengan melakukan *output* yang lebih baik pada tingkat *input* sumber daya eksklusif. Penilaian kinerja secara erat merupakan bagian penting dari pengembangan organisasi yang efektif dan efisien, karena ada program dan kebijakan bakat yang lebih baik dalam organisasi. Penilaian kinerja individu berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Produktivitas wajib menjadi komponen penting yang tidak boleh diabaikan saat membangun taktik rencana yang meliputi aspek kreasi, penjualan, keuangan, serta aspek lainnya. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pada bagi pegawai, hal ini juga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menaikkan kinerja untuk hasil terbaik (Pakpahan *et al.*, 2022).

Kinerja meliputi kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan

menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Kinerja inilah yang menjadi tolok ukur seorang pegawai dapat menuju perbaikan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Kinerja yang objektif akan memberikan umpan balik antara atasan dan bawahan yang sinergi. Bawahan lambat laun akan memahami objektifitas kerja dan mampu mendorong iklim produktivitas kantor dengan prestasi kerja yang dimiliki (Room *et al.*, 2023).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini, didapatkan hasil analisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk pengaruh variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja di bagian Akademik Fakultas IAIN Kerinci. Diketahui hasil analisis uji f adalah tolak H_0 atau menerima H_3 karena memiliki nilai $f_{hitung} = 62.550 > t_{tabel} = 3.267$ dan nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2024) dimana dalam penelitiannya diketahui bahwa lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$).

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk

bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan perkembangan karir karyawan. Dengan memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja yang dapat menguntungkan bagi semua pihak (Armansyah, 2024).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa tempat kerja memiliki fasilitas, suasana, dan kondisi yang mendukung kenyamanan serta keamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, memberikan motivasi tambahan bagi karyawan, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja,

dan menghambat pencapaian target organisasi. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh kinerja individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang meliputi kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian tugas. Hubungan antara kinerja karyawan dan produktivitas sangat erat, karena kinerja yang optimal berkontribusi langsung pada pencapaian output organisasi (Kusuma, 2024).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci). Diketahui hasil analisis uji t adalah tolak H_0 atau menerima H_1 karena memiliki nilai $t_{hitung}=2.469 > t_{tabel}= 2,028$ dan nilai $Sig.=0,019 < 0,05$. Berdasarkan model regresi linier berganda yang didapatkan, nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.475 yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0.475. Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka makin maksimal produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci).
2. Terdapat pengaruh Kinerja Pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci). Diketahui hasil analisis uji t adalah tolak H_0 atau menerima H_1 karena memiliki nilai $t_{hitung}=3.161 > t_{tabel}= 2,028$ dan

nilai Sig.=0,003<0,05. Berdasarkan model regresi linier berganda yang didapatkan, nilai koefisien untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.676 yang artinya jika kinerja pegawai ditingkatkan sebesar 1 poin, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0. 676. Artinya semakin bagus Kinerja Pegawai maka makin maksimal produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci)

3. Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bagian akademik institut agama islam negeri kerinci (IAIN Kerinci). Diketahui hasil analisis uji fadalah tolak H_0 atau menerima H_3 karena memiliki nilai $f_{hitung} = 62.550 > t_{tabel} = 3.267$ dan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Semakin bagus lingkungan kerja dan kinerja pegawai maka semakin maksimal produktivitas kerja yang di hasilkan pegawai pada bagian akademik Institut Agama Islam Negeri Kerinci (IAIN Kerinci)

B. Saran

Adapun saran saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seorang pegawai harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, hal ini dikarenakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kualitas kerja secara keseluruhan, Lingkungan yang positif mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta mengurangi stres dan konflik di

tempat kerja. Selain itu, tempat kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian pegawai dapat bekerja secara maksimal

2. Seorang pegawai harus menciptakan kinerja yang baik. Menciptakan kinerja yang baik sangat penting karena mencerminkan profesionalisme, memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Dengan bekerja secara optimal, seseorang dapat membangun reputasi yang baik. Selain itu kinerja yang baik juga berdampak pada kepuasan pribadi, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan demikian, memiliki etos kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan.
3. Upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diperlukan upaya yang berkelanjutan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil. Selain itu, kepemimpinan yang efektif, komunikasi terbuka, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan strategi yang tepat, produktivitas kerja dapat terus meningkat, sehingga mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

BIBLIOGRAFI

- Amin, N. F., & Garancang. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1).
- Angioni, S. A., Giansante, (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Ukm Maleo Lampung Timur. *Manajemen Diverifikasi*, 140(1).
- Armansyah. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3(1).
- Arifin, M. (2014). Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Pengembangan. *Implementation Science*, 39(1).
- Asri, S. K., & Julisman, I. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Philips terhadap Minat Beli Konsumen pada Yogya Garnd Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3).
- Bahari, P. Y., & Wajdi, F. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex, Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cruz, A. P. S. (2013). Landasan Teori Produktivitas Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Dolly ,P.S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*51(4).
- Dwipayana, I. M. G., & Dewi, A. . S. K. D. (2016). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT Karang Bali Asli Tur. *Jurnal Manajemen*, 5(3).
- Ekawati, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. *Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk* 45(9).
- Fitriasari A, & Suryadi A. Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. 1(3).
- Framesthi DB, & Sudrajat A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Umum RSUD Majalaya. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*. 18(1).
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Ghozali. (2017). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. *Jurnal Basicedu*, 5.

- Gulo A, Hulu F, Waruwu S, & Batee MM. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*. 7(1).
- Harahap, M. (2018). ANALISIS TINGKAT KEMATANGAN GONAD TERIPANG KELING (*Holothuria atra*) DI PERAIRAN MENJANGAN KECIL, KARIMUNJAWA. *Of Maquares*, 7(3).
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*.
- Kadek Pandu. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama di Amabal. *Values*, 10(1).
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1).
- Kusuma, G. J., Shimada, H., Sasaoka, T., Matsui, K., Nugraha, C., Gautama, R. S., & Sulistianto, B. (2012). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Kusuma AP. Pengaruh Lingkungan dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trc Industry. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*. 4(6).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Luh Kadek Budi Martin. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Rumah Roti Denpasar Selatan. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(2).
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Emba*, 10, 2.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4).
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4).
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2).

- Nabila Fitriani Derajat¹, Mahrawi², U. (2022). Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Fasilitas Pelayanan Publik Pada Pengguna Trans Jakarta. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 3(1).
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2).
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9).
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1).
- Nujumuddin, N. (2018). Perancangan sistem informasi akademik berbasis web di MTS Nurul Muhsinin Batujai Lombok Tengah. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 14(2).
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2).
- Pettalolo, I. (2013). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(7).
- Purwanto, R. (2017). Penerapan Sistem Informasi Akademik (Sia) Sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Sekolah. *JIT (Jurnal Teknologi Terapan)*, 3(2).
- Pakpahan E, Lengkong FDJ, & Tampongangoy D. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas
- Rahmawati A.Y. (2020). *Kinerja Pegawai*. Widina media utama.
- Riza, F. Y., Antosa, Z., & Witri, G. (2020). Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Berbasis Multikultural Pada Pembelajaran Seni Budaya dan Prakarya Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 4(2).
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1).
- Sari, S. P. (2014). Pengaruh Mutu Pembelajaran dan Kesiapan Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Diklat Autocad Lanjut di Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan Smk Negeri 3 Yogyakarta. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33).
- Sedarmayanti. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.

Subarjo, S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Cv. Granada. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(2).

Sugiarto. (2016). Analisa Perhitungan dan Pemilihan Load Cel pada Rancang Bangunan. *Jurnal Teknik Mesin*, 4(1).

Sumayyah. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee (Studi Kasus Pada Shopee Kelurahan Sunter Jaya Jakarta Utara). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*.

Sumodiningrat, G. (2007). Ekonometrika Pengantar. *PFE Yogyakarta, Vol.1*,

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3, 3.

Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1).

Syahputra. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3).

Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, 23(1).

Widia Lestari, K., & Ary Widiastini, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).

Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2).

Zainuddin Iba, A. W. (2016). pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopsyah baitul maal wa tamwil sahara tulungagung. *Institusional Repository*, 8(17).



LAMPIRAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Lampiran 1 : Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
LingkunganKerja			
1	0.613	0.3202	Valid
2	0.746	0.3202	Valid
3	0.750	0.3202	Valid
4	0.749	0.3202	Valid
5	0.788	0.3202	Valid
6	0.819	0.3202	Valid
7	0.783	0.3202	Valid
8	0.691	0.3202	Valid
9	0.818	0.3202	Valid
10	0.579	0.3202	Valid
11	0.720	0.3202	Valid
12	0.553	0.3202	Valid
13	0.835	0.3202	Valid
14	0.799	0.3202	Valid
15	0.805	0.3202	Valid
16	0.838	0.3202	Valid
17	0.853	0.3202	Valid
18	0.854	0.3202	Valid
19	0.845	0.3202	Valid
20	0.849	0.3202	Valid
21	0.855	0.3202	Valid
22	0.776	0.3202	Valid
23	0.846	0.3202	Valid

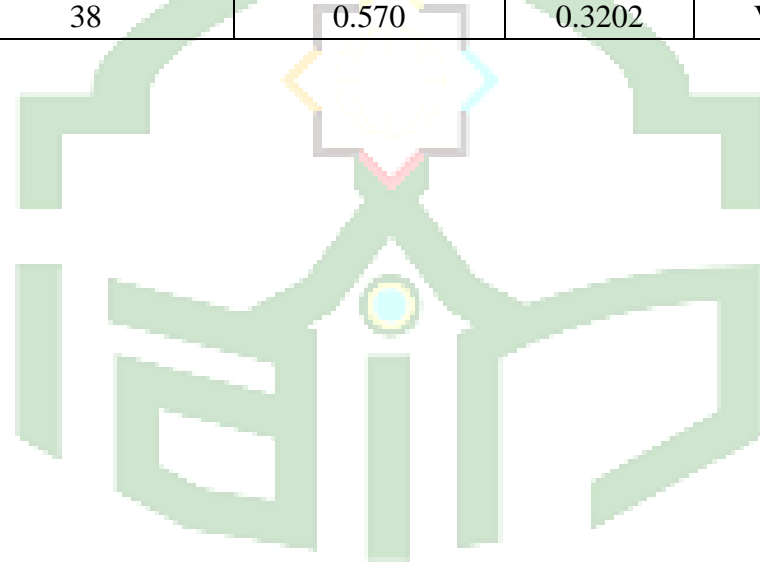
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Kinerja Pegawai	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.887	0.3202	Valid
2	0.909	0.3202	Valid
3	0.684	0.3202	Valid
4	0.436	0.3202	Valid
5	0.697	0.3202	Valid
6	0.444	0.3202	Valid
7	0.489	0.3202	Valid
8	0.863	0.3202	Valid
9	0.873	0.3202	Valid

10	0.742	0.3202	Valid
11	0.405	0.3202	Valid
12	0.469	0.3202	Valid
13	0.907	0.3202	Valid
14	0.912	0.3202	Valid
15	0.907	0.3202	Valid
16	0.890	0.3202	Valid
17	0.886	0.3202	Valid
18	0.890	0.3202	Valid
19	0.900	0.3202	Valid
20	0.908	0.3202	Valid
21	0.861	0.3202	Valid

ProduktivitasKerja	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.634	0.3202	Valid
2	0.467	0.3202	Valid
3	0.548	0.3202	Valid
4	0.468	0.3202	Valid
5	0.481	0.3202	Valid
6	0.471	0.3202	Valid
7	0.427	0.3202	Valid
8	0.556	0.3202	Valid
9	0.410	0.3202	Valid
10	0.453	0.3202	Valid
11	0.505	0.3202	Valid
12	0.399	0.3202	Valid
13	0.487	0.3202	Valid
14	0.384	0.3202	Valid
15	0.393	0.3202	Valid
16	0.546	0.3202	Valid
17	0.491	0.3202	Valid
18	0.615	0.3202	Valid
19	0.567	0.3202	Valid
20	0.510	0.3202	Valid
21	0.658	0.3202	Valid
22	0.568	0.3202	Valid
23	0.505	0.3202	Valid
24	0.553	0.3202	Valid

25	0.452	0.3202	Valid
26	0.414	0.3202	Valid
27	0.740	0.3202	Valid
28	0.832	0.3202	Valid
29	0.635	0.3202	Valid
30	0.414	0.3202	Valid
31	0.438	0.3202	Valid
32	0.615	0.3202	Valid
33	0.550	0.3202	Valid
34	0.589	0.3202	Valid
35	0.534	0.3202	Valid
36	0.415	0.3202	Valid
37	0.554	0.3202	Valid
38	0.570	0.3202	Valid



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 2: Rumus mencari persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

- Jumlah Responden Jenis Kelamin L/P
- 100 = Untuk Mendapatkan Persentase
- N = Jumlah Responden Keseluruhan

Karakteristik Responden Berdasarkann Jens Kelamin Laki Laki:

$$15 \times 100 : 38 = 39,4\%$$

Karakteristik Responden Berdasarkann Jens Kelamin Perempuan:

$$23 \times 100 : 38 = 60,6 \%$$

Lampiran 3 : Langkah Distribusi Frekuensi

Rumus mencari Distribusi Frekuensi :

No	Skor Nilai	kategori
1	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
3	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
4.	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
5.	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi

Sumber : (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

Diketahui Mean Lingkungan kerja 70,236

Diketahui Standar Deviasi 16,674

$X \leq M - 1,5 SD$ (menentukan kategori sangat rendah)

$$70,236 - 1,5 \times 16,674 = 45,225$$

Jadi distribusi data yang kurang dari 45,225 berada pada kategori sangat rendah

Lampiran 4: Kuisioner Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

LINGKUNGAN KERJA, KINERJA PEGAWAI, DAN PRODUTIVITAS KERJA



DORI PUTRA ANGGARA

NIM. 2110206006

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2024 M/ 1445H**

PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. TS = Tidak Setuju
- d. STS = Sangat Tidak Setuju

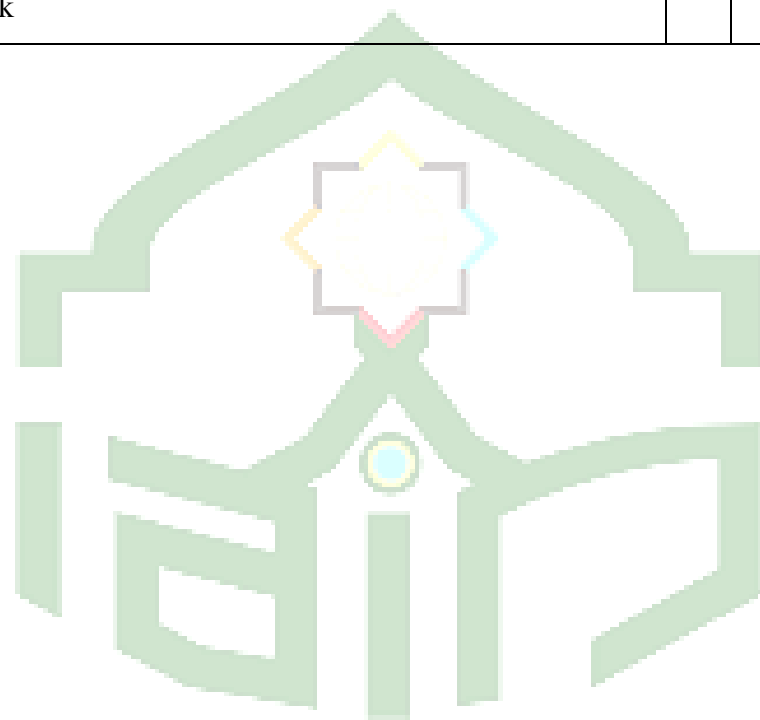
NO	PERNYATAAN	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Bangunan tempat kerja dirancang dengan baik dan memenuhi kebutuhan karyawan				
2	Ventilasi dalam bangunan memadai dan memberikan kenyamanan				
3	Bangunan tempat kerja terawat dengan baik dan aman				
4	Peralatan kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya dengan baik				
5	Peralatan kerja selalu dalam kondisi baik dan terawat				
6	Saya merasa aman menggunakan peralatan kerja yang disediakan				
7	Failitas umum seperti ruang makan atau kantin tersedia dan terjaga kebersihannya				
8	Fasilitas rekreasi di tempat kerja(jika ada) membantu mengurangi stres				
9	Ruang pertemuan atau ruang diskusi tersedia dan memadai untuk kebutuha kerja				
10	Tempat kerja menyediakan fasilitas untuk keamanan dan kesehatan kerja, seperti APD atau alat keselamatan lainnya				

11	Akses ke sarana transportasi sangat memadai dan aman untuk karyawan				
12	Saya merasa terbantu dengan adanya fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan				
13	Saya merasa suasana kerja disini mendukung saya untuk bekerja dengan baik				
14	Manajemen menciptakan lingkungan kerja yang positif dan sehat				
15	Rekan kerja saya membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan				
16	Atasan saya memperlakukan saya dengan hormat dan adil				
17	Saya merasa dihargai oleh rekan rekan kerja saya				
18	Perlakuan yang diberikan oleh atasan saya mendorong saya untuk bekerja lebih baik				
19	Saya merasa aman secara fisik selama bekerja di kantor ini				
20	Kantor memberikan perlindungan yang memadai untuk kesehatan dan keselamatan karyawan				
21	Lingkungan kerja ini membuat saya merasa aman secara emosional dan psikologis				
22	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan rekan kerja saya				
23	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja saya berlangsung dengan baik				

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menilai mutu pekerjaan saya baik				
2	Saya mampu mengerjakan tugas swesuai dengan jumlah yang ditentukan				
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas pekerjaan				
4	Tugas yang saya selesaikan tidak sesuai dengan jumlah yang ditentukan				
5	Target pekerjaan saya selalu terpenuhi				
6	Saya memerlukan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
7	Saat waktu telah berakhir pekerjaan saya telah terselesaikan				
8	Kinerja saya sama baiknya saat bekerja dengan rekan kerja saya				
9	Saya saling membantu dalam bekerja				
10	Pendapat saya mudah dipahami oleh rekan kerja saya				
11	Saya kesulitan mengajukan gagasan dengan rekan kerja				
12	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja				
13	Ketika bekerja saya selalu tahu apa yang akan saya kerjakan				
14	Saya tidak perlu banyak instruksi untuk memulai pekerjaan				
15	Saya dapat bekerja tanpa harus menunggu instruksi				
16	Bagi saya jujur adalah cerminan diri saya				
17	Saya menilai pekerjaan saya sesuai dengan apa yang				

	saya lakukan				
18	Saya selalu bekerja berdasarkan fakta				
19	Sudah menjadi tanggung jawab saya untuk menyelesaikan pekerjaan				
20	Saya berjanji menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugas saya				
21	Saya bersedia menerima hukuman jika pekerjaan saya buruk				



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	Alternatif Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya terdorong untuk bersungguh sungguh dalam melaksanakan tugas				
2	Saya lebih suka mementingkan hak daripada kewajiban				
3	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas mengajar				
4	Saya merasa bertanggungjawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas				
5	Dalam bekerja saya merasa nyaman terhadap pengawas dari pemimpin				
6	Saya merasa jenuh dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai				
7	Saya merasa putus asa bila mengalami kegagalan sdalam menjalankan tugas				
8	Saya meyakini bahwa kerja keras adalah penting dalam keberhasilan mentyelesaikan tugas tugas pekerjaan				
9	Saya tidak yakin kalau saya dapat berhasil melaksanakan tugas				
10	Kendala yang saya hadapi dalam melaksanakan tugas, mendorong saya untuk berusaha mengatasinya				
11	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan				
12	Saya cepat mengeluh dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai				
13	Saya berusaha menghindari resiko dengan melakukan pekerjaan secara terencana				

14	Saya merasa kegagalan dalam melaksanakan tugas disebabkan faktor faktor dari luar diri saya				
15	Saya merasa rendah diri menjadi saya				
16	Saya merasa betah di kantor untuk menyelesaikan tugas				
17	Saya bangga memiliki profesi sebagai saya, sehingga mendorong saya bekerja dengan baik				
18	Saya merasa puas dan bersemangat jika berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan yang berat				
19	Saya senang dalam membicarakan pekerjaan				
20	Saya merasa bangga karena hasil kerja saya diakui pimpinan				
21	Saya yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam mencapai keberhasilan pekerjaan				
22	Tugas lain yang dibebankan pimpinan kepada saya, mendorong saya untuk melaksanakan dengan sungguh sungguh				
23	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki untuk mengerjakan tugas tugas tambahan yang dibebankan oleh pimpinan				
24	Bila ada tugas lembur, saya merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik baiknya				
25	Saya merasa biasa biasa saja jika tugas yang dibebankan terhadap diri saya tidak tepat waktu				
26	Saya terdorong untuk dapat berbuat lebih baik dalam pekerjaan				
27	Saya terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik				
28	Saya melakukan intropeksi diri demi kemajuan kinerja				
29	Saya memiliki tujuan jelas memilih profesi saya				
30	Saya kurang brani berinovasi dalam kegiatan pekerjaan				

31	Saya mau menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan terhadap diri saya				
32	Saya senang melaksanakan pekerjaan yang hasilnya memuaskan pimpinan				
33	Saya menikmati persaingan dalam bekerja				
34	Saya bekerja dengan optimal untuk mendapatkan hasil yang terbaik				
35	Saya tahu tugas pokok sebagai saya sehingga mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan baik				
36	Saya malas untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi				
37	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir				
38	Saya ingin sukses dalam bekerja				



Lampiran 5 : Hasil Statistik

Uji Reabilitas :

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keputusan
----------	----------------	-----------	-----------

Lingkungan Kerja	0.969	23	Reliabel
------------------	-------	----	----------

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keputusan
Kinerja Pegawai	0.960	21	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keputusan
Produktivitas Kerja	0.925	38	Reliabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.25893305
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.081
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

K E R I N C I

Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df
Produktivitas Kerja * Kinerja Pegawai Between Groups (Combined)	12346.228	24

	Linearity	10785.129	1
	Deviation from Linearity	1561.099	23
	Within Groups	2163.167	13
	Total	14509.395	37

ANOVA Table

		Mean Square	F
Produktivitas Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups (Combined)	514.426	3.092
	Linearity	10785.129	64.815
	Deviation from Linearity	67.874	.408
	Within Groups	166.397	
	Total		

ANOVA Table

		Sig.
Produktivitas Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups (Combined)	.019
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.971
	Within Groups	
	Total	

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.238	4.209

	Kinerja Pegawai	.238	4.209
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	3.850		1.172	.249
Lingkungan Kerja	-.049	.104	-.159	-.467	.644
Kinerja Pegawai	.100	.116	.295	.864	.393

a. Dependent Variable: absres

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.769	9.51980

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.998	7.107		4.784	.000
Lingkungan Kerja	.475	.193	.400	2.469	.019
Kinerja Pegawai	.676	.214	.513	3.161	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11337.465	2	5668.732	62.550	.000 ^b
	Residual	3171.930	35	90.627		
	Total	14509.395	37			

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.998	7.107		4.784	.000
	Lingkungan Kerja	.475	.193	.400	2.469	.019
	Kinerja Pegawai	.676	.214	.513	3.161	.003



Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Analisis Data Kepuasan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22
3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	1	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	3	3	2	4
4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	2	4	2	3	2	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	3	2	3	3	2	1	3	1	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
2	4	1	1	3	2	3	3	3	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	2	2	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

X1.23	TOTAL
1	36
2	55
1	37
1	37
3	76
4	63
2	55
1	57
3	65
1	23
4	91
3	69
4	77
4	85
3	72
4	91
4	70
3	69
2	68
4	92
3	68
3	84
4	92
4	79
4	83
4	66
3	66
3	69
4	84
4	92
3	68
3	76
3	79
3	69
4	89
4	66
3	62
4	87

INSTITUT MANAJEMEN INFORMATIKA
KERINCI

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	TOTAL
1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	31
2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	38
1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	33
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	69
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	67
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	65
2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	37
3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	4	1	4	1	3	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	2	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69
4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	69
3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	70
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	73
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	75
4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	70
4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	72
3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	68
3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	59
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	68
3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	72
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	TOTAL	
1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	77
2	3	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	95	
1	3	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	86	
1	3	1	4	2	4	2	1	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	4	1	1	4	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	71	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
4	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	122	
2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	85	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	87	
4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	128	
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	70	
4	1	4	3	3	1	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	105	
4	2	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	122	
4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	131	
4	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	1	3	1	3	1	3	1	102	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	109	
4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	122	
3	2	4	3	1	2	2	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	118		
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	108	
4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	135	
4	1	2	3	3	1	2	4	1	4	3	1	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	105	
4	1	4	4	2	3	4	1	1	4	4	4	3	2	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	1	3	1	3	1	115	
3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	101	
4	1	4	4	1	3	4	1	1	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	115	
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102	
4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	134	
2	2	3	3	3	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	94	
1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	121	
3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	88	
4	3	1	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
4	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	102	
3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	1	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	117	
3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	119	

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Lampiran 7 Data Pegawai Akademik Fakultas Iain Kerinci

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci

No	Nama	Jabatan
1	Dewi Hartina,	Kepala Bagian Tata Usaha
2	Dr. Yulandra, M.Pd	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
3	Eka Miranda, S.IP., M.Si	Arsparis Ahli Muda
4	Riza Helmina, M.Pd	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda
5	Dwi Fajani, M. Pd	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
6	Muslim, S.Pd	Arsparis Ahli Pertama
7	Haminto, S.Pd	Pelaksana Administrasi Akademik
8	Hermafi, M.Kom	Pelaksana Administrasi Akademik
9	Neni Yulita, S.Pd	Pelaksana Administrasi Akademik
10	Emalia Rukhmana, S.Pd	Pelaksana Administrasi Akademik

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN
KEPENDIDIKAN

Dr. HAJI CANORA, S. Ag., M. Pd
NIP. 19730905 199903 1 004

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

Alamat: Jalan Pelita IV Sungai Penuh Telp: 0748 – 21065 Faks: 0748 – 22114
Kode Pos: 37172 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail: info@iainkerinci.ac.id

Daftar Nama Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Kerinci (IAIN) Kerinci

No	Nama	Jabatan
1	Syafridi, S. Ag, S.IPI, M.M	Kabag. TU FEBI
2	Ennike Paramala, S.E, M.Si	Fungsional Ahli Muda Pengelola APBNP
3	Martono, S.Kom, M.Kom	Fungsional Ahli Muda Pengembang Teknologi Pembelajaran
4	Syafrina, S.Pd	Pelaksana Administrasi Akademik
5	Reka Novalia, S.H, M.H	Pelaksana Administrasi Akademik
6	Winda Fitri Wulandari, S.Pd	Fungsional Laboran
7	Gusnela Dwi Putri, S.Sos	Fungsional Arsparis
8	Debby Eriyenti Putri, M.Pd	Pelaksana Administrasi Akademik
9	Ikananda Relian Santri, S.E, M.E	Pelaksana Administrasi Akademik

Mengalauhi,

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Sungai Penuh, 08 Januari 2025
Kabag TU Fakultas Syariah,
H. Enni Hartati, SE., M.Si

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

Jalan Kapel, Muncak Sungai Penuh Fax: (0748) 22114 Kode Pos: 37112
Website: www.iainkerinci.ac.id Email: iain@iainkerinci.ac.id

NAMA-NAMA TENAGA KEPENDIDIKAN

NO	NAMA	JABATAN
1	Palisal, M.Hi	Kepala Bagian Tata Usaha
2	Silvia Dianti, SE	Analisis Pengelola Keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APK APBN) Ahli Muda
3	Desy Damayanti, SE, M.Si	Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) Ahli Muda
4	Iham Yahya, S.Pd	Tenaga Kependidikan
5	Janizar, S.Ag	Pranata Hubungan Masyarakat
6	Martias, S.Pd	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
7	Safrituz Dirman, S.Pd	Penata Layanan Operasional
8	Tesa Occliana, SH	Penata Layanan Operasional
9	Agnes Fitriah, S.Sy	Penata Layanan Operasional
10	Dodi Indra Doni, S.Pd, M.Pd	Penata Layanan Operasional

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Sungai Penuh, 08 Januari 2025
H. Enni Hartati, SE., M.Si

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI


Jln. Pelita IV Sungai Penuh Telp: (0748) 21065 Fax: (0748) 22114 Kode Pos: 37112

DAFTAR NAMA PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS SYARIAH

NO	NAMA	NIP
1	Hj Enni Hartati, SE., M.Si	197307132003122002
2	Athiyenti, S.H., M.H	197504282002122002
3	Levis Edison, S.Ag., S.IPI, M.H	196602062002121005
4	Khairi Amri, SP., M.H	198105262007101001
5	Doni Jaka Pratama, S.Pd	199302122023211025
6	Hastuti, S.Ag	197307272023212011
7	Yudy Hudabey, S.Pd.1, M.Pd	-
8	Desi Yulpaari, S.Pd	-
9	Yulian Andibora, S.Pd	-

Sungai Penuh, 08 Januari 2025
Kabag TU Fakultas Syariah,
H. Enni Hartati, SE., M.Si

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Kapten Murad Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Baik, Kota Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065, Fax. (0748) 22114, Kode Pos 37112, Web: iainkerinci.ac.id, Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : **B-2151** /In.31/D.1/PP.00.9/12/2024
Lampiran : 1 Halaman
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

17 Desember 2024


Kepada Yth,
Dekan Fakultas di Lingkup IAIN kerinci
Sungai penuh
Di _____
Tempat _____


Assalamualaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : **Dori Putra Anggara**
NIM : 2110206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK DI FAKULTAS INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal **18 Desember 2024 s.d 18 Februari 2025**.



Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.
NIP.197306051999031004

Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Peninggal

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 9 Surat Selesai Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan: Jalan Pahlawan 22 Sungai Penuh, Telp: 0748-21065 Faks: 0748-22114 Kode Pos: 37112
Roudhotul Fikri, 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail: info@iainkerinci.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: In.31/D.1.47/PP.00.9/059/2025

Dasar: 1. Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci Nomor B-215/In.31/D.1/PP.00.9/12/2024, tanggal 17 Desember 2024, Perihal Permohonan izin penelitian;

Sehubungan dasar tersebut diatas, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum dibawah ini:

Nama : **DORI PUTRA ANGGARA**
NIM : 2110206006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

telah selesai melakukan pengumpulan data/ penelitian skripsi dengan Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Akademik di Fakultas Institut Agama Islam Negeri Kerinci" yang dilaksanakan sejak tanggal 18 Desember s.d 18 Februari 2025 sesuai metode pengambilan data dan ketentuan yang berlaku.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperthanya.

Dikeluarkan di Sungai Penuh
Pada tanggal, 10 Maret 2025

a.n. Dekan
Kebudayaan, Ushaha
dan Olahraga

Dr. Syafradi, S.Ag., S.I.P., M.M.
NIP.197508112000121003

Tembusan:
1. Dituan FEBI IAIN Kerinci,
2. Mahasiswa yang melakukan penelitian;

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS SYARIAH
Jln. Pahlawan 22 Sungai Penuh, Telp: 0748-21065 Faks: 0748-22114 Kode Pos: 37112

SURAT KETERANGAN
Nomor: B-113/In.31/D.1.2/PP.00.9/03/2025

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Muhammad Alfian, M.Pd**
NIP : **19912022018011002**
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Dori Putra Anggara**
NIM : 2110206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Akademik Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Telah melaksanakan penelitian pada fakultas syariah dengan waktu **18 Desember 2024 s.d 18 Februari 2025**.

Demikian kami sampaikan, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 05 Maret 2025
An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Muhammad Alfian, M.Pd
NIP. 19912022018011002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jln. Kegeri Murali Kecamatan Ponoroh Kabupaten Sungai Penuh Telp. 0748-21065
Telp.0748-22114, Kode Pos.37112, Web: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: B-095/In.31/D.1/PP.00.9/03/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci Menerangkan:

Nama : Dori Putra Anggara
NIM : 2110206006
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci pada tanggal 18 Desember 2024 s.d 18 Februari 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dekan

Dr. Eza Ardinal, M.A.
NIP.198308122011011005

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jln. Kegeri Murali Desa Banjar Ombak Kecamatan Ponoroh Kabupaten Sungai Penuh
Telp. 0748-21065, Telp. 0748-22114, Kode Pos.37112, Web: www.iainkerinci.ac.id, Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor: **B-151/In.31/D.1/PP.00.9/12/2024** 17 Desember 2024
Lampiran: 1 Halaman
Perihal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas di Lingsup IAIN Kerinci
Sungai Penuh
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : **Dori Putra Anggara**
NIM : 2110206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KINERJA PEKAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEKAWAI PADA BAGIAN AKADEMIK DI FAKULTAS INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan minimal 2 (dua) bulan, dimulai pada tanggal **18 Desember 2024 s.d 18 Februari 2025**.

QR Code

Dekan

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd
NIP.19730605199031004

Tembusan:
1. Rektor IAIN Kerinci (petinggi laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegerangan
4. Petinggi

Ketetapan R Tabel :

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432