

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT  
ISLAM IBNU SINA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**ASMIN CANDRA**  
**NIM : 11671102077**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2020**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**  
**NAMA** : ASMIN CANDRA  
**NIM** : 11671102077  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SDM  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)  
**JUDUL** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

**Disetujui Oleh :**

PEMBIMBING

**ULFIAH NOVITA SE, M.Si**

**NIK. 130717061**

**Mengetahui :**

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



**Dr. Drs. H. MUH. SAID HM. M.Ag. MM**

**NIP. 19620512 198903 1 003**

**FAKHRURROZI, SE, MM**

**NIP. 19670725 200003 1 002**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ASMIN CANDRA  
 NIM : 11671102077  
 JURUSAN : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU.  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 11 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH:  
 KETUA PENGUJI

Sahwitri Triandani, SE, M.Si  
 NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Hj. Mahyarni SE, MM  
 NIP. 197008261999032001

PENGUJI II

M. Rachmadi, SE, MM  
 NIK. 130717111

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

**ASMIN CANDRA**  
**11671102077**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 501 karyawan Metode teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling yang merupakan suatu teknik yang dipilih secara acak dimana setiap unsur memiliki kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel dengan jumlah sampel 222 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,700 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbi'l'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan di ajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Mudairi, Ibunda Darlis dan Abang Siyundri, A.MA,pd, Mawardi S.ud, dan Zari Kamis A.Md. yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H.Akhmad Mujahidin, S.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabarandan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya, semoga karya sederhana ini bisa bermamfaat.

Penulis

**ASMIN CANDRA**  
**NIM. 11671102077**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Mamfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Kinerja .....	12
2.3.1 Tujuan Kinerja.....	14
2.3.2 Sasaran Kinerja.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.4 Indikator Kinerja .....	17
2.4 Disiplin Kinerja .....	20
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin.....	21
2.4.3 Fungsi Disiplin Kerja .....	22
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	23
2.4.5 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.5 Lingkungan Kerja .....	24
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
2.5.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.6 Pandangan Islam.....	26
2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam .....	26
2.6.2 Disiplin dalam Pandangan Islam .....	27
2.6.3 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam .....	28
2.7 Penelitian Terdahulu.....	28
2.8 Karangka Pemikiran .....	32
2.9 Hipotesis .....	33
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	38
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	38
3.2.1 Jenis Data.....	38
3.2.2 Sumber Data .....	39
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.4 Populasi Dan Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5.1 Angket (Kuesioner) .....	41
3.5.2 Wawancara .....	42
3.5.3 Observasi .....	42
3.6 Analisis Data .....	42
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif.....	42
3.7 Metode Analisis Data .....	43
3.7.1 Analisis Linear Berganda .....	43
3.8 Uji Kualitas Data .....	44
3.8.1 Uji Validitas.....	44
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.9.1 Uji Normalitas .....	45





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji Multikolinieritas .....	46
3.9.3 Uji Heterokedastisitas .....	46
3.9.4 Uji Autokorelasi .....	46
3.10 Uji Hipotesis .....	47
3.10.1 Uji Simultan (Uji F) .....	47
3.10.2 Uji t (Parsial) .....	48
3.10.3 Uji Determinan $R^2$ .....	48
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	49
4.2 Filsafah, Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.3 Stuktur Organisasi Perusahaan .....	51
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	54
4.5 Pelayanan Jasa Kesehatan .....	54
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	56
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	57
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	58
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	59
5.2.1 Disiplin Kerja (X1) .....	59
5.2.2 Lingkungan kerja (X2) .....	61
5.2.3 Kinerja (Y) .....	63
5.2.4 Rekapitulasi Variabel .....	66
5.3 Uji Kualitas Data .....	66
5.3.1 Uji Validitas .....	66
5.3.2 Uji Realibilitas .....	70
5.4 Uji Normalitas .....	70
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	71
5.5.1 Uji Multikolonieritas .....	72
5.5.2 Heteroskedastisitas .....	72

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.3 Uji Autokorelasi .....	73
5.6 Analisis Data Penelitian .....	74
5.6.1 Regresi Linear Beganda .....	74
5.6.2 Uji t (Parsial) .....	75
5.6.3 Uji Simultan (Uji F) .....	77
5.6.4 Koefisien Deteminasi ( $R^2$ ) .....	78
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	79
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	81
5.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja.....	82
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran .....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Standar Nilai Dan Penilaian Kinerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terhadapulu .....	29
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 5.4	Responden Menurut Usia Bekerja.....	58
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (XI).....	59
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X2)..	61
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y).....	63
Tabel 5.8	Rekapitulasi Variabel .....	66
Tabel 5.9	Uji Validitas Disiplin Kerja (XI).....	67
Tabel 5.10	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	68
Tabel 5.11	Uji Validitas Kinerja (Y).....	69
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	74
Tabel 5.15	Nilai Koefisien Regresi .....	74
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	76
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	78
Tabel 5.18	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	79

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Dibagian SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	6
Gambar 2.1 Karangka Pemikiran .....	34
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	71
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	73

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak akan berjalan.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan, karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Disuatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen terpenting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya itu sendiri dalam bekerja.

Menurut **Tika (2010:122)** Kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan dan Lingkungan kerja. Sehingga dengan kedisiplinan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah disiplin dan lingkungan kerja.

Menurut **Singodimejo (dalam Mulyadi,2015:48)** mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Rumah Sakit tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggu jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Disamping kedisiplinan, ada yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Menurut **Sunyato (2013:43)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja karyawan, mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Penelitian ini mengambil objek pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Akreditasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru adalah (A) tapi untuk penilaian Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Masih dibawah standar dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dibagian SDM Tahun 2014/2018**

Tahun	Nilai	Rata-Rata Nilai	Keterangan
2014	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50-Kebawa (Buruk)	73	C
2015	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50-Kebawa (Buruk)	92	A
2016	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 61-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	70	C
2017	91-100 (Sangat Baik) 76-90 (Baik) 51-75 (Cukup) 51-60 (Kurang) 50-Kebawa (Buruk)	83	C
2018	91-100 (Sangat Baik) 76-90) (Baik) 61-75) (Cukup) 51-60 (Kurang) 50- Kebawa (Buruk)	83	B

Sumber: **Data dari bagian SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (2019)**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2014-2018 dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2014 rata-rata nilai 70, pada tahun 2015 rata-rata nilai 92, pada tahun 2016 rata-rata nilai 70, pada tahun 2017 rata-rata nilai 68, pada tahun 2018 rata-rata nilai 83. Rata-Rata nilai yang paling tertinggi pada tahun 2015 rata-rata nilainya 92, sementara rata-rata nilai yang paling rendah pada tahun 2018 rata-rata nilainya 68.

Yang menunjukkan bahwa penilaian karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah Rumah Sakit. Namun pada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru masih adanya pelanggaran disiplin absensi yang dilakukan oleh karyawan kepada Rumah Sakit dan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru**

Tahun	Jam masuk kerja	Jam pulang kerja	Jumlah Pegawai	Absensi tidak hadir/ tahun	Sakit	Terlambat	Cepat pulang	Jumlah	Hari kerja
2014	8.00 WIB	16.00 WIB	486	208	65	29	100	402	240
2015	8.00 WIB	16.00 WIB	490	190	60	32	98	380	240
2016	8.00 WIB	16.00 WIB	501	203	74	13	103	393	240
2017	8.00 WIB	16.00 WIB	518	198	80	10	100	388	240
2018	8.00 WIB	16.00 WIB	501	188	75	18	105	384	240

Sumber: **Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru 2019**

Pada tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2014 sebanyak 402 orang, pada tahun 2015 sebanyak 380 orang, pada tahun 2016 sebanyak 393 orang, pada tahun 2017 sebanyak 388 orang, dan pada tahun 2018 sebanyak 384 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2014 sebanyak 402 orang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sementara tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2018 sebanyak 384 orang. Dalam kenyataannya banyak karyawan yang datang terlambat dan juga banyak yang tidak hadir dan pulang lebih awal. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru pada tahun 2014-2018.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak bapak Abriloka Vidu Nugroho. S.Kep.M.Kes sebagai Asisten Manajer SDM. Fenomena permasalahan lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru banyaknya barang-barang yang diletakkan diatas meja karyawan yang seringkali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 1.1 : Lingkungan Kerja dibagian SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Suasana lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata letak ruangan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya arsip yang bertumpuk dilantai dan susunan meja karyawan terlalu berdekatan. Hubungan pemimpin dan bawahan yang kurang harmonis dan karyawan dengan karyawan lainnya yang kurang harmonis, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri maupun organisasi. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, suara musik dan tata ruangan kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Pihak manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru juga hendanya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antuisi untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM. IBNU SINA PEKANBARU.”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas,maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

##### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

#### 1.5. Sistematis Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran supaya untuk memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian,serta sistematika penulis.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu :Kinerja Karyawan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Hipotesis dan variable penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen

Menurut **Issakh dan Wiryawan (2014)** manajemen adalah suatu proses, dengan mana pelaksanaan tujuan tertentu diselenggarakan dan dikendalikan. Dalam pengertian tersebut, manajemen adalah gabungan Dewan Manajer (dua atau lebih manajer) dalam menetapkan kebijakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

##### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2016:10)** MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **(Edison,dkk 2016)** Manajemen sumber daya manusia MSDM adalah manajemen yang memfokuskan diri maksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen adalah suatu proses, dengan mana pelaksana tujuan tertentu diselenggarakan dan dikendalikan.

Menurut **Dessler (Edy Sutrisno, 2016:5)** Mnajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan



praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek ‘orang’ atau perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penelitian.

## 2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Rivai, Sagala (2009:13)** sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

2. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (Planning)
  - b. Perorganisasian (Oeganizing)
  - c. Pengarahan (Directing)
  - d. Pengendalian (Controlling)

## 2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dalam kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli di antaranya yaitu :

Menurut **Mangkunegara (2013: 67)** kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan

Menurut **Afandi (2018:84)** Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut **Fahmi (2014:226)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak menutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Menurut **Kasmir (2016: 181)**, Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.3.1 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2011:48)**, adalah menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang diatasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahannya.

Menurut **Wibowo (2011:50)**, ada beberapa tingkatan atau tujuan antara lain:

1. Tingkat perbandingan merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. Tingkat manajemen senior merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan.
3. *Business-unit, functional* atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, didepartemen atau organisasi.

### 2.3.2 Sasaran kinerja

Menurut **Wibowo (2011:63)**, sasaran kerja merupakan pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang diinginkan dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran kinerja merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya **Wibowo (2011:63)** :

1. Penampilan, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. Tindakan atau kinerja, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh penampil.
3. Elemen waktu, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. Metode evaluasi, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. Tempat, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa maksud kinerja suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memandangkan sasaran yang ingin dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Menurut **Afandi (2018: 86)** :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut **Kasmir (2016:65-71)** Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rencana kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya Kepemimpinan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen
13. Disiplin kerja.

### 2.3.4 Indikator Kinerja

Yang menjadi indikator-indikator kinerja menurut **Wibowo (2016:86)** adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan prsyarat, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitaukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur tujuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber dayayang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjanguntuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat diselesaikanse bagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar terjaukau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekuarangan kesempatan untuk prestasi, yaitu ketersediaan waktudan kemampuan untuk memenuhi syarat.



Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerjaan dihindari supervisor tidak percaya pada kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

## 2.4 Disiplin kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya Menurut **Afandi (2018:11)**.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal Menurut **Hasibuan (2016:193)**.

Menurut **Rivai dan Segala (2013:825)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan.

#### 2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Ada 2 bentuk disiplin kerja Menurut **Afandi (2018)**, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauman sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau karyawan.

2. Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari

#### 2.4.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018)** Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan bersiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan-menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahawa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Dalam pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat mengusahakan

Sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

#### 2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** Ada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

#### 2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut **Mangkunegara (2015)** sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggu jawab dalam mengerjakan tugas.
5. Melaksanakan tugas-tugas kerjasampai selesai setiap harinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018:66)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut **Siagian (2014:56)** lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut **Mulyadi (2015:98)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

Menurut **Wursanto (dalam Dharmawan 2011)**, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indra.

### 2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2012:21)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat jug disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap. Warna dan lain-lain.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun berhubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerjayang tidak bisa diabaikan.

#### 2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sadarmayanti (2011)** terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udaraditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Tata warna ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja

#### 2.5.4 Indikator-Indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Mulyadi**

(2015:98) sebagai berikut:

1. Sarana
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Keamanan

#### 2.6 Pandangan Islam

##### 2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.* ( Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya.

### 2.6.2 Disiplin Dalam Pandangan Islam

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R.Bukhari Muslim).

**Ayat Al-quran surat An-Nisa:59. Yang berbunyi:**

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِن تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *”Hai orang yang beriman, taatlah Allah dan taatlah Rasul (NYA), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan*

Rasul (sunnahnya), Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya “(Q.S.An-Nisa:59)

Ayat dan Hadist diatas menjelaskan tentang Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada Allah SWT, disiplin kerja adalah salah satu bentuk taat pada peraturan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan.

### 2.6.3 Lingkungan Kerja Dalam Islam

Al-Qur'an surat Ali Imran: 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Ayat diatas menjelaskan tentang Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 : Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Model Analisi	Hasil
1	Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie. (2019). Jurnal Maksipreneur, Vol.8 No.2. Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Regresi liner berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasional memiliki Pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
2.	Agus Setiawan (2013). Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4. Universitas Negeri Surabaya (2013).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Regresi liner berganda	Dari Hasil pengujian yang dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.
3	Teguh Pambudi (2018). Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Korelasi berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari disiplin kerja dan Motivasi memiliki pengaruh sign

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Model Analisi	Hasil
		Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.			signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kujuruhan Malang.
4	Muh. Rezky Naim (2018). Jurnal Ekonomi Manajemen, Volume 1 No.1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene. (2018).	Pengaruh Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Majene.	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Korelasi berganda	Dari Hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Insentif dan Disiplin kerja Memiliki pengaruh Signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Majene.
5	Lia Gustiana (2017). Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Kualitatif Kuantitatif	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit pelabuhan Palembang.
6	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela. (2017).	Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Persamaan Regresi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Model Analisi	Hasil
	Jurnal Online Internasional dan Nasional, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Volume. 4 Nomor. 1. (2017).	kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas.			Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Intervensi Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh
7.	Hiskia jonest Runtuuwu, Joyce Lopian dan Lucky Dotulong (2015). Jurna EMBA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado Vol-um 3 Nomor 3 (2015).	Pengaruh Disiplin kerja, Penempatan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.	Objek Penelitian Jumlah Sampel	Persamaan Regresi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Peizinan Terpadu Kota Manado.



## 2.8 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi keberlangsungan berkembang dan majunya suatu organisasi. Dan organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para tenaga kerjanya. Agar peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerjanya bagus dan bisa membawa organisasi maju. Oleh karena itu, supaya tenaga kerja itu bisa meningkat, maka organisasi juga harus memperhatikan tentang disiplin kerja, dan lingkungan kerja supaya kinerjanya baik. Karena disiplin kerja, dan lingkungan kerja di organisasi sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerjanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Tingkat kinerja yaitu daya energy yang mendorong, agar kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja yaitu tepat waktu yang harus dimiliki seseorang karyawan. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan tata ruangan yg baik maka karyawan akan nyaman dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinannya. Prilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

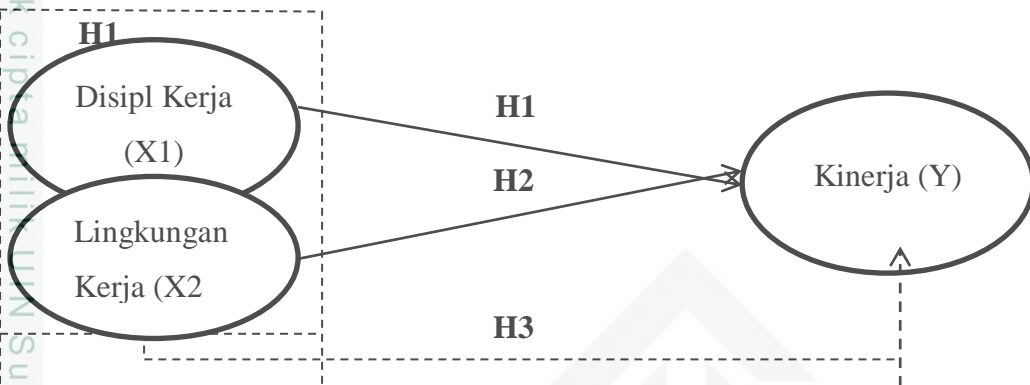
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Sumber: Hasibuan (2014)

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian (Sugiyono, 2014:314). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Tingkat disiplin dalam hal kehadiran karyawan masih dinilai kurang, selain itu banyaknya karyawan yang izin pulang lebih cepat maupun yang terlambat datang ke Rumah Sakit juga menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Disiplin yang kurang dari karyawan akan menyebabkan akan terjadinya penurunan kinerja.

**H<sub>1</sub>:** Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati.

Menurut **Nitisemito (2010:183)** Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sebaliknya, ketika lingkungan kerja kondusif dan sangat nyaman bagi para karyawan untuk bekerja maka mereka akan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan keadaan tersebut maka akan meningkat kinerja karyawan, semangat bagi karyawan untuk bekerja dan kinerjanya pun baik.

Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru, lingkungan kerja masih dinilai belum kondusif karena tersedianya fasilitas yang mendukung menimbulkan suasana kerja kurang nyaman.

**H<sub>2</sub>:** Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru.

### 3. Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tingkat disiplin yang baik akan membantu para karyawan untuk tetap dapat mencapai target-target yang ditetapkan perusahaan. Disamping itu saat kondisi lingkungan kerja pada perusahaan tidak baik maka akan menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan untuk bekerja. Hal tersebut dapat menurunkan keinginan untuk bekerja pada karyawan sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang baik pada karyawan jika tidak diseimbangkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka belum mampu meningkatkan kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang telah baik dan kondusif di Rumah Sakit cenderung mendorong para karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja, hal ini akan memicu peningkatan kinerja para karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Namun meskipun demikian, jika tidak dibarengi dengan tingkat disiplin yang baik maka para karyawan akan bekerja sesuka hati dan bertindak indiscipliner, hal ini akan membuat peningkat kinerja kurang maksimal. Artinya lingkungan kerja yang baik tanpa dibarengi oleh disiplin kerja yang baik maka cenderung membuat peningkatan kerja kurang maksimal. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan dari keduanya.

Sebaliknya, saat perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan

**H<sub>3</sub>:** Diduga Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina Pekanbaru.

## 2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2 :Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. <b>Afandi (2018:84)</b>	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang <b>Wibowo (2016:86)</b>	
2	Disiplin (X1). Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam ndari manajemen sumber daya manusia kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang	1. Ketetapan waktu datang ketempat 2. Ketepatan jam pulang kerumah.	



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
3	terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi	3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Tanggu jawab Dalam mengerjakan tugas. 5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiapharinya. <b>Mangkunegara dan octorent (2015)</b>	
3	Lingkungan kerja (X2). Adalah keseluruhan saran dan prasarana yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ditempat kerja tersebut. <b>Mulyadi :2015:58)</b>	1. Sarana 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Keamana <b>Mulyadi (2015:98).</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan melakukan penelitian dengan mengambil lokasi Rumah Sakit Islam. Ibnu Sina pekanbar. JL. Melati No.60, Harjosari, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan bulan November 2019 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis dan sumber data yang diperlukan.

##### 1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif bersifat terstruktur, ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para tenaga kerja yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dibaca periset **Suliyanto (2011:121)**. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang dapat dihitung, seperti data jumlah tenaga kerja.

##### 2. Data Kualitatif

**Suliyanto (20011:122)**, Data kualitatif bersifat terstruktur, sehingga variabel dari data sumbernya mungkin sangat beragam. Adapun

data kualitatif yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum organisasi dan data-data yang menunjang penelitian.

### 3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian yaitu, data primer dan data sekunder menurut **Sugiyono (2016:137)**.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah Data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam koesioner dan wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah Data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (**Sugiyono,**

**2014:230**). Kuesioner disebarikan kepada responden yaitu kepada para pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sujarweni dan Endrayanto, 2012:13**). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2011:81**). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 501 karyawan, mengingat banyaknya jumlah populasi maka penulis menggunakan rumus pengambilan sampel yang dikemukakan oleh slovin menurut **Sugiyono (2011:87)**.

Adapun rumus nya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

**n** = Ukuran sampel/jumlah responden

**N** = Ukuran populasi

**e** = Persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan  $e = 5\%$  (0,05)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rumus diatas dapat di ambil sampel dengan menggunakan rumus

Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{501}{1 + 501(0,05)^2}$$

$$n = \frac{501}{1 + 501(0,0025)}$$

$$n = \frac{501}{1+1,2525}$$

$$n = \frac{501}{2,2525}$$

$$n = 222,41$$

Berdasarkan hasil dari rumus Slovin diatas maka sampel yang diperoleh adalah sebanyak 222,41 orang dan dibulatkan menjadi 222 orang. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling yang merupakan suatu teknik sampling yang dipilih secara acak dimana setiap unsur memiliki kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.5.1 Angket (kuesioner)

Menurut **Noor (2011:111)** kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada rseponden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang diukur.

### 3.5.2 Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** wawancara yaitu percakapan langsung antara interview (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD dan Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### 3.5.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2010)** Observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### 3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

#### 3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanuasi (2012:45)** digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitngan mean, maksimum dan minimum, analisi ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisis data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel (Y) dengan dua variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Dengan regresi linear berganda ini, keereatan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat diketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

<b>Y</b>	= Kinerja	<b>X<sub>1</sub></b>	= Disiplin Kerja
<b>a</b>	= Konstanta	<b>X<sub>2</sub></b>	= Lingkungan Kerja
<b>b<sub>1</sub>b<sub>2</sub></b>	= Koefisien Regresi		
<b>e</b>	= Sistem eror		

Oleh karena itu data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis, yaitu program SPSS dan memberikan beberapa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kategori dalam penilaian. Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang lebih ditetapkan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk pertanyaan yang negatife penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan alternative jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

### 3.8 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.8.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji normalitas

Menurut Noor (2011 : 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3.9.2 Uji multikolinieritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011 : 176)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

### 3.9.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Yarif Kasim Riau

keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji simultan ( Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikasi koefisien determinan  $R^2$ .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R= Koefisien Determinasi

k= Jumlah Variabel Penelitian

n= Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $> F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $< 0,05$
2.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $< F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $> 0,05$

### 3.10.2 Uji t ( parsial )

Menurut **Ghozali (2011:90)** Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas ( $X$ ) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- $t$  = mengikuti fungsi t, dengan  $df = n-2$
- $r$  = Koefisien Kolerasi
- $n$  = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1.  $H_a$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $> t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $< 0,05$
2.  $H_o$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $< t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $> 0,05$

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinan $R^2$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. **Ghozali (2011:192)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru didirikan oleh suatu yayasan yang bernama Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Riau. Yayasan ini telah berdiri sejak tanggal 7 Januari 1980 dengan Akte Notaris Syawal Sultan Diatas No. 19. Para pendirinya antara lain adalah H. Dr. Hasanudin, T. Abdul Jalil dan Hj. Khodijah Ali.

Sesuai keterbatasan dana yang tersedia, untuk tahap awal pengurus mencoba untuk menyusun suatu program kerja yang sederhana. Usaha-usaha yang ditempuh antaralain:

1. Program Jangka Pendek

Yaitu membangun sebuah klinik yang dipimpin oleh Dr. Hasanudin yang kemudian diberi Ibnu Sina, dengan menyelenggarakan dua macam yaitu balai pengobatan dan Rumah Bersalin. Klinik ini diresmikan pada tanggal 4 September 1980.

2. Program Jangka Menengah

Setelah dilaksanakannya jangka pendek kemudia secara bertahap diiringi dengan penambahan berbagai peralatan medis, kemudian dalam program jangka menengah ini, pengurus mengusahakan tanah dan legalitas atas tanah tersebut mengadakan kontrak dengan YARSI Sumbar dan Jakarta mengusahakan Dokter yang full time dan mengajukan izin Rumah Sakit Islam kepada Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Prioritas utama



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi pengurus adalah mencari lokasi tempat pembangunan Rumah Sakit yang sesuai dengan perencanaan pembangunan daerah dalam kesehatan. Mendapat tanah seluas lebih kurang 1.250 Ha yang berlokasi di Jalan Melati No. 6. Kecamatan Sukajadi, dengan harga ganti rugi tanah sebesar Rp. 61.000.000 . Setelah lokasi ini dibangun dengan fasilitas kesehatan yang ada, maka sejak bulan Desember tahun 1992 telah mulai dimanfaatkan.

#### 3. Program Jangka Panjang

Dalam menuju kesempurnaan, pengurus YARSI Riau telah menetapkan program-program jangka panjang sebagai berikut:

- a. Membangun kompleks Rumah Sakit Islam Ibnu Sina secara permanen terdiri dari 16 unit ruangan.
- b. Usaha memperluas Rumah Sakit.
- c. Pengadaan instrumen medis sesuai dengan kebutuhan dari berbagai bagian serta memenuhi perlengkapan peralatan penunjang medis.

#### 4. Membuka cabang-cabang di Kabupaten/Kotamadya

Dalam perkembangan klinik kesehatan Ibnu Sina Pekanbaru pada tahun 1983 telah mempunyai perwakilan di Ujung Batu dengan nama Balai Pengobatan Umum Ibnu Sina YARSI Riau. Diusul kemudian pada tahun 1984 perwakilan untuk Bangkinang dengan nama Klinik Ibnu Sina Yarsi Riau. Tahun 1987 klinik kesehatan Ibnu Sina Pekanbaru ini ditingkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru berdasarkan surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

0650/Yanmed/RSK/1987 tanggal 13 September 1987. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sekarang dipimpin oleh Dr. Arnawil, telah mempunyai sarana yang menunjang kegiatan usahanya antara lain adalah bangunan perawatan, bangunan Operasional, Laboratorium, Apotik, Mushola, tempat parkir dan berbagai fasilitas lainnya.

#### 4.2 Falsafah, Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

##### 1. Falsafah

Mengabdikan dengan seluruh hati nurani keimanan islami, melayani sebagai perwujudan amal ibadah kepada Allah SWT.

##### 2. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu islami dan dapat ditauladani.

##### 3. Misi

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami
- b. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus-menerus
- c. Melaksanakan kerjasama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri
- d. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan pengasilan pegawai.

#### 4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Berikut ini penjabaran tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi yaitu :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Direktur

Direktur bertugas memberikan pengarahannya atas keinginan rumah sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan rumah sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugasnya direktur dibantu oleh tiga wakil direktur yaitu wakil direktur keperawatan, wakil direktur pelayanan medis dan personalia, wakil direktur umum dan keuangan yang fungsinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Wakil Direktur Pelayanan Medis

Bertugas memberikan saran-saran kepada Direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang medis dan perawatan.

##### b. Wakil Direktur Penunjang Medis

Bertugas memberikan saran kepada Direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang penunjang medis.

##### c. Wakil Direktur Administrasi dan Keuangan

Bertugas memberikan saran kepada direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi dan keuangan.

#### 2. Kepala Bagian Keperawatan

Bagian keperawatan mempunyai tugas melakukan pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan etika serta mutu keperawatan dan dibantu oleh sepuluh orang sub bagian yang terdiri dari :





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kasubag Ash Shafa
- b. Kasubag Muzdalifah
- c. Kasubag Marwa
- d. Kasubag Madina
- e. Kasubag Mina
- f. Kasubag Raudhah
- g. Kasubag Arafah
- h. Kasubag Ar Rahman
- i. Kasubag Imunisasi.
3. Manajemen Umum dan Keuangan
  - a. Ka. Inst
    - Supervisor cssd
  - b. Ass. Manajer SDM
    - Supervisor SDM
  - c. Ass. Manajer Keuangan
    - Supervisor Akuntansi
    - Supervisor Umum
    - Supervisor Keuangan
  - d. Ass. Manajer Humas
    - Supervisor Pelayanan
    - Supervisor Ka. Unit EDP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 4.4 Aktivitas Rumah Sakit

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru membangun dan melengkapi fasilitas yang memadai guna mempertinggi kelancaran pelayanan terhadap masyarakat penyelenggara dan pelayanan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru meliputi pelayanan terhadap :

1. Bagian Perawatan Umum
2. Bagian Ruang Operasi
3. Bagian Kebidanan
4. Bagian Fisioterapi
5. Bagian Poli Gigi
6. Bagian Farmasi
7. Bagian Laboratorium
8. Bagian Medical Record

#### 4.5 Pelayanan Jasa Kesehatan

##### 1. Pelayanan Pasien Rawat Jalan

Pelayanan rawat jalan terdiri dari :

- a. Gawat Darurat ( buka 24 jam)
- b. Politeknik ( buka setiap hari ) antara lain :
  - 1) Klinik Bedah Umum, Tulang
  - 2) Klinik Fisioterapy
  - 3) Klinik Gizi
  - 4) Klinik Jiwa
  - 5) Klinik Kebidanan dan Penyakit Kandungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Klinik Kulit dan Kelamin
- 7) Klinik Mata
- 8) Klinik Paru
- 9) Klinik Penyakit Dalam
- 10) Klinik Syaraf
- 11) Klinik THT
- c. Diagnostik dan Uji Medik
2. Pelayanan Rawat Inap  
Pelayanan ini terdiri dari :
  - a. Kelas Super VIP
  - b. Kelas VIP Utama
  - c. Kelas VIP
  - d. Kelas II
  - e. Kelas III
3. Pelayanan Penunjang medis
  - a. Bagian Laboratorium Klinik
  - b. Bagian Farmasi
  - c. Bagian Radiologi
  - d. Bagian Dapur/Gizi
  - e. Bagian Rekam Medis
  - f. Bagian Sanitasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai  $t_{hitung} (11,421) > t_{tabel} (1,651)$  dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai  $t_{hitung} (5,168) > t_{tabel} (1,651)$  dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
3. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan  $F_{hitung} (255,763) > F_{tabel} (3,04)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,700 artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebesar 70% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, adapun saran dari peneliti yang dapat diberikan berkaitan dengan judul sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, harus tegas kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan, seperti terlambat dan cepat pulang maka akan dikenakan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Supaya karyawan berusaha untuk lebih menghargai waktu dan bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya agar kinerja karyawan meningkat.
2. Diharapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru menyediakan fasilitas yaitu lingkungan kerja fisiknya seperti ruangan yang luas supaya karyawan tidak terganggu dengan karyawan lainnya, computer, lemari untuk arsip dan disediakan gas pemadam kebakaran di setiap ruangan kerja karyawan. Dan tidak lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja tapi lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja seperti hubungan pemimpin dan karyawan yang harmonis dan karyawan satu dengan karyawan lainnya juga harmonis dan bisa mempengaruhi kinerja Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dengan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang tidak digunakan peneliti ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Al-Qur'an dan H.R Bukhari Muslim

Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nusa Media: Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosda Karya

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda karya.

Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Pramata Rahay, (2016), Indek, Jakarta.

Danang, Sunyoto, (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: P.T Refika Aditama Anggota Ikapi.

Edison Emron, Ahwan Yohny, Komariyah Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, cv : Bandung.

Fahmi Irham. (2014). *Manajemen*, Alfabeta, cv : Bandung.

Frich, N. C., & Frish, L. E. (2011). *Psychiatric mental health nursing, Fourth Edition*. Canada: Delmar/Thomson Learning Clifton Park.

Ghozali Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP : Semarang.

Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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

Idris Issakh Henry, Wiryawan Zahrida. (2014). *Pengantar Manajemen, Edisi 2*. In Media : Bogor.

Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta;Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). *Akutansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Moh. Pabunda Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Noor Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian, Prenada Media. Group : Jakarta.*

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta : Bandung.

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil, (Catatan Kelima)*. PT. Refika Aditama : Bandung.

Sarlito Wirawan Sarwono. (2012). *Psikologi Remaja*, PT. Raja Grafindo Persada.

Sudaryono, Bambang, (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Sanuasi Anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Selemba Empat : Jakarta.*

Torang, Syamsir, 2013. *Organisasi Dan Manajemen (Prilaku , Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada.

Warsanto. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*, Dian Pustaka : Jakarta.

Warsanto. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*. Jakarta: Dian Pustaka.

### Skripsi/Jurnal

Gustiana Lia. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dirumah Sakit Pelabuhan Palembang*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang. (2017).

Harlie Muhammad, Zainal Mohammad, Burhannudin. Juni (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur. Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, Indonesia. Juni (2019).

Naim Muh Rezky. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene*. Jurnal Ekonomi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene. (2018).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nugrahaningsih Hartanti dan Julaela. (2017). *Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas*. Jurnal Internasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus Jakarta. Volume. 4 Nomor 1. (2017).

Pembudi Teguh. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang. (2018).

Setiawan Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kunjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Surabaya. (2013).

Muhammad Harunan Rumoning. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan stres kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat D RSUD Kabupaten Asmat*. Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Jurnal Internasional (EMBA). Volume 6 No. 2 (2018).



# LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada :  
Bapak/Ibu Pegawai yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru**, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu Pegawai dalam menjawab kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu Pegawai berikan, dijamin kerahasiannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Asmin Candra

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Usia :  (22-)  (22+)  (35+)  (50+)

Lama Bekerja :  (5-)  (10-)  (10+)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma 1/2/3  
 S1  
 S2  
 Lainnya.....

### DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju ( SS )  
Setuju ( S )  
Cukup Setuju ( CS )  
d. Tidak Setuju ( TS )  
e. Sangat Tidak Setuju ( STS )

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**KINERJA (Y)**

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Kepedulian saya terhadap masa depan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ini dimana saya bekerja sangat besar.					
2. Saya Setuju jika keterampilan pegawai merupakan prioritas dalam penempatan pegawai.					
3. Saya memiliki kualitas yang baik dalam bekerja.					
4. Hasil kinerja saya memenuhi standar yang ditetapkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.					
5. tiap ruangan ada computer satu untuk satu pegawai.					
6. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.					
7. Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan.					
8. Saya setuju pelatihan dilaksanakan dengan tujuan peningkatan kinerja.					
9. Saya bisa menjaga sarana dan prasarana yang disediakan ditempat kerja.					
10. Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**DISIPLIN KERJA (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jadwal.					
2. Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4. Saya menggunakan seragam yang seragam sesuai dengan peraturan.					
5. Saya berusaha bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan saya.					
6. Saya siap menanggung resiko terhadap kesalahan dalam bekerja					
7. Saya mengerjakan tugas kerja yang dikasih atasan kepada saya sampai selesai setiap harinya.					
8. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**UJI VALIDITAS  
VARIABEL X1**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,592 <sup>**</sup>	,428 <sup>**</sup>	,432 <sup>**</sup>	,438 <sup>**</sup>	,456 <sup>**</sup>	,442 <sup>**</sup>	,490 <sup>**</sup>	,710 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.2	Pearson Correlation	,592 <sup>**</sup>	1	,575 <sup>**</sup>	,580 <sup>**</sup>	,496 <sup>**</sup>	,464 <sup>**</sup>	,490 <sup>**</sup>	,491 <sup>**</sup>	,780 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.3	Pearson Correlation	,428 <sup>**</sup>	,575 <sup>**</sup>	1	,562 <sup>**</sup>	,503 <sup>**</sup>	,439 <sup>**</sup>	,516 <sup>**</sup>	,527 <sup>**</sup>	,758 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.4	Pearson Correlation	,432 <sup>**</sup>	,580 <sup>**</sup>	,562 <sup>**</sup>	1	,553 <sup>**</sup>	,510 <sup>**</sup>	,525 <sup>**</sup>	,478 <sup>**</sup>	,769 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.5	Pearson Correlation	,438 <sup>**</sup>	,496 <sup>**</sup>	,503 <sup>**</sup>	,553 <sup>**</sup>	1	,558 <sup>**</sup>	,549 <sup>**</sup>	,499 <sup>**</sup>	,762 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.6	Pearson Correlation	,456 <sup>**</sup>	,464 <sup>**</sup>	,439 <sup>**</sup>	,510 <sup>**</sup>	,558 <sup>**</sup>	1	,498 <sup>**</sup>	,514 <sup>**</sup>	,737 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.7	Pearson Correlation	,442 <sup>**</sup>	,490 <sup>**</sup>	,516 <sup>**</sup>	,525 <sup>**</sup>	,549 <sup>**</sup>	,498 <sup>**</sup>	1	,526 <sup>**</sup>	,752 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X1.8	Pearson Correlation	,490 <sup>**</sup>	,491 <sup>**</sup>	,527 <sup>**</sup>	,478 <sup>**</sup>	,499 <sup>**</sup>	,514 <sup>**</sup>	,526 <sup>**</sup>	1	,753 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222
TOTAL_X	Pearson Correlation	,710 <sup>**</sup>	,780 <sup>**</sup>	,758 <sup>**</sup>	,769 <sup>**</sup>	,762 <sup>**</sup>	,737 <sup>**</sup>	,752 <sup>**</sup>	,753 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip, memperbanyak atau menerbitkan seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa mengizinkan penulisannya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**VARIABEL X2**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,545	,436	,440	,432	,409	,486	,428	,358	,262**	,692**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.2	Pearson Correlation	,545	1	,546	,466	,447	,443	,480	,402	,357	,321**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.3	Pearson Correlation	,436	,546	1	,582	,444	,427	,537	,436	,362	,360**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.4	Pearson Correlation	,440	,466	,582	1	,520	,440	,515	,496	,402	,313**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.5	Pearson Correlation	,432	,447	,444	,520	1	,548	,513	,429	,419	,315**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.6	Pearson Correlation	,409	,443	,427	,440	,548	1	,472	,428	,435	,326**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.7	Pearson Correlation	,486	,480	,537	,515	,513	,472	1	,457	,418	,319**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.8	Pearson Correlation	,428	,402	,436	,496	,429	,428	,457	1	,417	,406**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.9	Pearson Correlation	,358	,357	,362	,402	,419	,435	,418	,417	1	,337**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
X2.10	Pearson Correlation	,262	,321	,360	,313	,315	,326	,319	,406	,337	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,692	,721	,735	,739	,726	,708	,743	,698	,643	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**VARIABEL Y**

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,485**	,525**	,556**	,527**	,483**	,448**	,530**	,512**	,516**	,736**
			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,485**	1	,515**	,557**	,471**	,516**	,462**	,467**	,516**	,499**	,723**
		,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,525**	,515**	1	,519**	,564**	,461**	,524**	,506**	,526**	,560**	,750**
		,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,556**	,557**	,519**	1	,586**	,541**	,467**	,473**	,547**	,538**	,762**
		,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,527**	,471**	,564**	,586**	1	,587**	,571**	,518**	,506**	,487**	,762**
		,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,483**	,516**	,461**	,541**	,587**	1	,595**	,611**	,517**	,487**	,759**
		,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,448**	,462**	,524**	,467**	,571**	,595**	1	,635**	,617**	,542**	,768**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,530**	,467**	,506**	,473**	,518**	,611**	,635**	1	,618**	,619**	,785**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,512**	,516**	,526**	,547**	,506**	,517**	,617**	,618**	1	,621**	,787**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,516**	,499**	,560**	,538**	,487**	,487**	,542**	,619**	,621**	1	,774**
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222
TOTAL_Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,736**	,723**	,750**	,762**	,762**	,759**	,768**	,785**	,787**	,774**	1
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222	222

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang memperjualbelikan atau seluruh karya tulis ini tanpa mengontumkan nama penulis atau institusi asal. Penyalinan, penjiwaan, atau penggunaan lainnya tanpa izin UIN Suska Riau.  
 a. Penyalinan, penjiwaan, atau penggunaan lainnya tanpa izin UIN Suska Riau.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



### UJI RELIABILITAS

#### VARIABEL X1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	8

#### VARIABEL X2

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	10

#### VARIABEL Y

##### Reliability Statistics

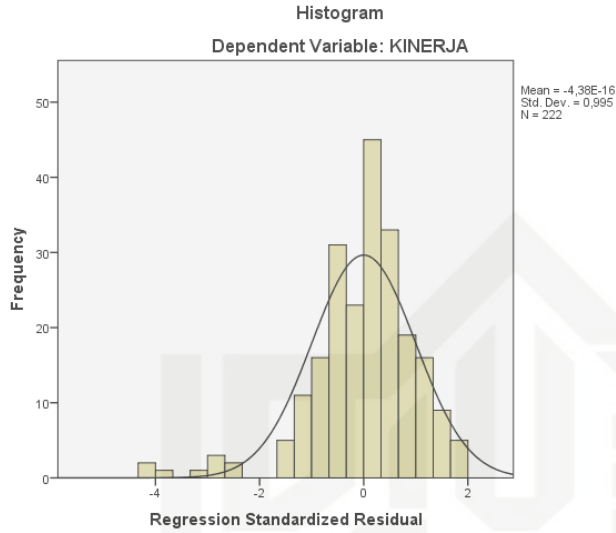
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

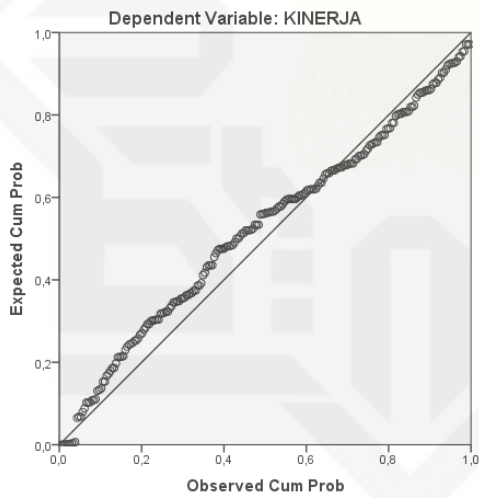
## UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



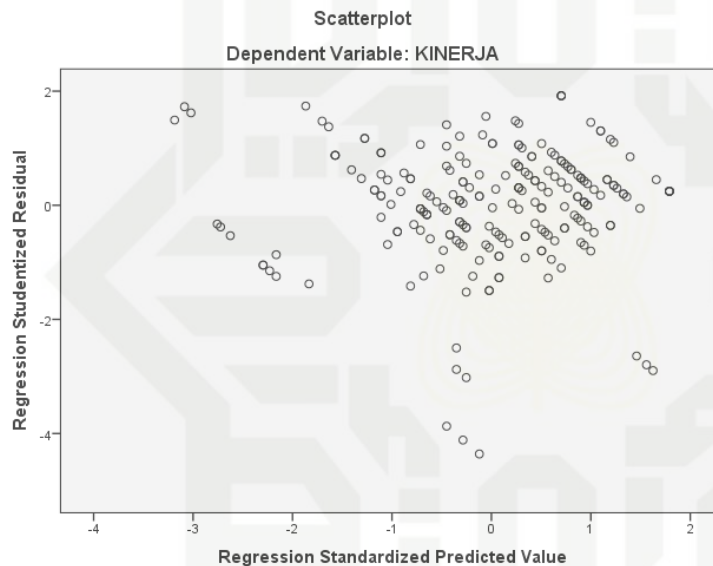
## UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,421	1,545		6,098	,000		
DISIPLIN KERJA	,670	,059	,613	11,421	,000	,475	2,107
LINGKUNGAN KERJA	,268	,052	,278	5,168	,000	,475	2,107

a. Dependent Variable: KINERJA

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI AUTOKORELASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 <sup>a</sup>	,700	,697	2,673	1,919

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

b. Dependent Variable: KINERJA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,421	1,545		6,098	,000
DISIPLIN KERJA	,670	,059	,613	11,421	,000
LINGKUNGAN KERJA	,268	,052	,278	5,168	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

## UJI HIPOTESIS

### UJI SIMULTAN/F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3654,322	2	1827,161	255,763	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1564,525	219	7,144		
	Total	5218,847	221			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

### UJI PARSIAL/T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,421	1,545		6,098	,000
DISIPLIN KERJA	,670	,059	,613	11,421	,000
LINGKUNGAN KERJA	,268	,052	,278	5,168	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,700	,697	2,673

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

b. Dependent Variable: KINERJA



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X1)								LINGKUNGAN KERJA (X2)										KINERJA (Y)													
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 2	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 3	4	5	5	5	4	4	5	4	36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	
RESPONDEN 4	4	5	4	4	3	3	4	4	31	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	2	3	3	4	5	3	5	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	
RESPONDEN 6	4	4	5	5	4	4	4	5	35	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42	
RESPONDEN 7	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	
RESPONDEN 8	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	
RESPONDEN 9	5	5	5	5	3	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	
RESPONDEN 10	4	4	4	4	5	5	4	5	35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	
RESPONDEN 11	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	
RESPONDEN 12	4	5	4	5	5	5	4	3	35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44	
RESPONDEN 13	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
RESPONDEN 15	3	3	4	3	4	4	4	3	28	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
RESPONDEN 16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
RESPONDEN 17	4	4	5	4	5	4	4	3	33	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	41	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	40	
RESPONDEN 19	4	5	4	4	5	4	3	5	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	
RESPONDEN 20	4	4	5	4	5	5	5	4	36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	
RESPONDEN 21	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
RESPONDEN 22	4	3	3	3	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34	
RESPONDEN 23	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	
RESPONDEN 24	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
RESPONDEN 25	4	4	5	4	5	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	
RESPONDEN 26	4	2	3	3	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36	
RESPONDEN 27	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	
RESPONDEN 28	4	4	4	2	3	3	3	3	26	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	
RESPONDEN 29	4	4	2	4	4	4	4	4	30	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	37	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	40	
RESPONDEN 31	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
RESPONDEN 33	3	3	2	4	4	4	3	4	27	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
RESPONDEN 34	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

RESPONDEN 35	5	4	4	4	4	5	5	4	<b>35</b>	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	<b>42</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>47</b>
RESPONDEN 36	3	4	5	3	2	4	4	5	<b>30</b>	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 37	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>38</b>	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 38	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 39	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>35</b>	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>44</b>	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>46</b>
RESPONDEN 40	5	4	4	4	5	4	5	4	<b>35</b>	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	<b>45</b>	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 41	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>31</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 42	4	4	3	3	3	4	5	4	<b>30</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	<b>44</b>
RESPONDEN 43	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 44	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>26</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>29</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>	
RESPONDEN 45	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	<b>45</b>
RESPONDEN 46	4	3	2	3	3	2	2	3	<b>22</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
RESPONDEN 47	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>26</b>	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>40</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 48	3	4	4	4	4	4	3	3	<b>29</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>43</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 49	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 50	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>34</b>	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 51	3	3	4	4	3	3	5	5	<b>30</b>	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>42</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	<b>41</b>
RESPONDEN 52	4	4	3	3	3	3	4	3	<b>27</b>	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 53	4	3	5	3	4	4	3	3	<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 55	4	4	3	4	3	4	4	3	<b>29</b>	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	<b>37</b>	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>35</b>
RESPONDEN 56	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>35</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 57	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>30</b>	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	<b>43</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 58	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>28</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 59	2	2	3	3	3	3	2	2	<b>20</b>	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>25</b>	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>34</b>
RESPONDEN 60	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 61	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 62	5	4	4	4	4	4	5	4	<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 63	4	3	4	4	4	5	4	5	<b>33</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>45</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 64	5	5	4	5	4	5	4	4	<b>36</b>	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>46</b>	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	<b>46</b>
RESPONDEN 65	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>30</b>	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 66	4	3	3	3	3	3	4	3	<b>26</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 67	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
RESPONDEN 68	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>45</b>
RESPONDEN 69	3	2	3	3	2	3	2	2	<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
RESPONDEN 70	3	4	3	3	3	4	3	4	<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>37</b>







Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

RESPONDEN 107	2	4	4	5	4	3	5	4	<b>31</b>	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	<b>44</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 108	5	5	5	4	5	4	4	5	<b>37</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>47</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>	
RESPONDEN 109	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>		
RESPONDEN 110	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>	5	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	5	<b>47</b>			
RESPONDEN 111	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>36</b>	3	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>44</b>	5	5	4	4	5	5	5	5	4	<b>47</b>			
RESPONDEN 112	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	4	4	4	4	4	3	4	<b>40</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>42</b>			
RESPONDEN 113	3	4	5	4	5	4	5	4	<b>34</b>	4	4	4	4	4	5	4	5	4	<b>42</b>	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>45</b>		
RESPONDEN 114	5	5	4	4	5	5	5	4	<b>37</b>	5	4	5	5	5	5	5	4	5	<b>48</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>			
RESPONDEN 115	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>			
RESPONDEN 116	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	4	4	5	5	5	5	4	<b>46</b>	4	5	4	5	4	4	5	4	4	<b>43</b>			
RESPONDEN 117	3	2	2	3	3	3	3	3	<b>22</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>39</b>			
RESPONDEN 118	3	4	4	3	4	4	3	3	<b>28</b>	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>				
RESPONDEN 119	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>28</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>			
RESPONDEN 120	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>30</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>45</b>	5	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>			
RESPONDEN 121	4	4	4	5	5	5	3	5	<b>35</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	4	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>				
RESPONDEN 122	3	3	5	5	3	3	5	3	<b>30</b>	4	4	4	4	3	5	4	4	5	<b>42</b>	5	4	4	4	4	3	3	5	3	<b>39</b>			
RESPONDEN 123	3	3	4	3	4	4	4	4	<b>29</b>	4	4	4	4	3	4	5	5	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>				
RESPONDEN 124	4	4	3	3	3	3	3	3	<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>39</b>				
RESPONDEN 125	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>46</b>				
RESPONDEN 126	3	4	4	3	3	4	4	4	<b>29</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>35</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>37</b>				
RESPONDEN 127	5	5	4	4	4	3	3	3	<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>48</b>	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>				
RESPONDEN 128	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>46</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>44</b>				
RESPONDEN 129	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>39</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>				
RESPONDEN 130	3	3	2	2	2	2	3	2	<b>19</b>	3	3	2	2	3	2	3	3	2	<b>26</b>	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>33</b>				
RESPONDEN 131	3	3	4	4	4	4	3	4	<b>29</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>				
RESPONDEN 132	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	5	<b>46</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>47</b>				
RESPONDEN 133	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>36</b>	3	3	3	3	3	3	3	5	5	<b>34</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>44</b>				
RESPONDEN 134	4	5	4	5	3	4	4	4	<b>33</b>	5	4	4	5	5	5	4	5	5	<b>47</b>	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>44</b>				
RESPONDEN 135	4	5	4	4	5	4	5	5	<b>36</b>	5	5	4	5	5	4	4	5	4	<b>45</b>	5	4	4	5	4	5	5	5	<b>46</b>				
RESPONDEN 136	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>28</b>	5	5	3	3	4	4	4	5	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>42</b>				
RESPONDEN 137	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>27</b>	4	4	3	3	3	4	4	5	5	<b>39</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>				
RESPONDEN 138	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>					
RESPONDEN 139	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>47</b>	4	5	5	4	5	4	5	4	<b>45</b>				
RESPONDEN 140	2	3	2	2	3	2	3	2	<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	5	4	<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>					
RESPONDEN 141	3	4	3	4	2	4	3	3	<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>38</b>				
RESPONDEN 142	3	4	4	3	3	3	3	3	<b>26</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>				





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

RESPONDEN 179	4	5	5	5	5	4	5	4	<b>37</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>47</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 180	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	
RESPONDEN 181	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>	4	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>43</b>	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>46</b>		
RESPONDEN 182	4	4	5	4	5	4	5	4	<b>35</b>	5	3	5	5	5	5	4	4	4	<b>44</b>	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>47</b>		
RESPONDEN 183	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	3	<b>40</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>42</b>			
RESPONDEN 184	3	3	3	4	5	4	5	4	<b>31</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	<b>45</b>			
RESPONDEN 185	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>38</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>47</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>			
RESPONDEN 186	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>29</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>31</b>			
RESPONDEN 187	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	<b>44</b>			
RESPONDEN 188	2	3	3	2	2	3	3	3	<b>21</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>39</b>			
RESPONDEN 189	3	3	3	4	4	3	4	4	<b>28</b>	4	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>			
RESPONDEN 190	4	4	4	4	3	3	4	3	<b>29</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>42</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>40</b>			
RESPONDEN 191	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>	4	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>45</b>	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>43</b>			
RESPONDEN 192	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>35</b>	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>			
RESPONDEN 193	4	4	3	3	5	5	3	3	<b>30</b>	5	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>42</b>	5	5	4	4	4	4	3	3	5	<b>41</b>				
RESPONDEN 194	3	3	3	3	4	3	4	4	<b>27</b>	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>			
RESPONDEN 195	5	3	4	4	3	3	3	3	<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>				
RESPONDEN 196	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>			
RESPONDEN 197	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>28</b>	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	<b>36</b>	3	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>36</b>			
RESPONDEN 198	4	5	5	5	4	4	4	3	<b>34</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>48</b>	5	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>				
RESPONDEN 199	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>45</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	<b>43</b>		
RESPONDEN 200	3	3	4	3	4	3	3	3	<b>26</b>	5	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>40</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>			
RESPONDEN 201	3	3	3	3	2	2	2	2	<b>20</b>	2	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>26</b>	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	<b>34</b>			
RESPONDEN 202	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>38</b>			
RESPONDEN 203	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	<b>46</b>			
RESPONDEN 204	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	5	<b>32</b>	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>43</b>			
RESPONDEN 205	4	4	4	5	4	5	3	4	<b>33</b>	4	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>46</b>	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	<b>44</b>			
RESPONDEN 206	4	5	4	5	4	4	5	4	<b>35</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	5	<b>46</b>	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	<b>46</b>			
RESPONDEN 207	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>30</b>	5	5	5	3	3	4	4	4	5	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>41</b>				
RESPONDEN 208	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>25</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	5	<b>38</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>			
RESPONDEN 209	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>			
RESPONDEN 210	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>48</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>46</b>			
RESPONDEN 211	3	3	2	3	2	2	3	2	<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	5	<b>32</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>			
RESPONDEN 212	3	3	3	4	3	4	2	4	<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>			
RESPONDEN 213	3	4	3	4	4	3	3	3	<b>27</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>			
RESPONDEN 214	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>43</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>39</b>			



RESPONDEN 215	4	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	<b>44</b>	
RESPONDEN 216	5	5	5	4	4	5	4	5		<b>37</b>	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4		<b>46</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	<b>47</b>
RESPONDEN 217	5	4	4	3	3	4	4	4		<b>31</b>	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4		<b>44</b>	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 218	4	4	4	4	3	4	4	4		<b>31</b>	4	2	3	3	4	5	3	5	5	4		<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4		<b>39</b>
RESPONDEN 219	4	5	5	4	4	4	5	4		<b>35</b>	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4		<b>42</b>	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 220	4	5	5	4	4	4	4	4		<b>34</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5		<b>46</b>	5	4	4	5	5	5	5	4	5		<b>47</b>
RESPONDEN 221	4	4	5	4	5	4	5	5		<b>36</b>	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4		<b>45</b>	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 222	5	5	5	3	5	5	5	5		<b>38</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4		<b>45</b>	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	<b>46</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F. VII.1/PP.00.9/2278/2020 Pekanbaru, 26 Juni 2020 M  
Sifat : Biasa 5 Zulqaidah 1441 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Ulfiah Novita, SE, M.Si**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

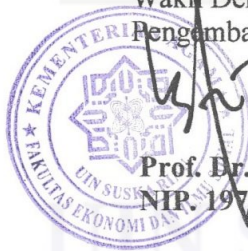
Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Dengan hormat,  
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Asmin Candra  
NIM : 11671102077  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA  
NIR. 19751112 199903 2 001

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cipilindungi Undang-Undang

Diilindungi Undang-Undang

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2279/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 26 Juni 2020 M  
 5 Zulqaidah 1441 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 Rumah Sakit Islam Ibnu Sina  
 Pekanbaru  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Asmin Candra  
 NIM. : 11671102077  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

## PERSETUJUAN PENELITIAN MAHASISWA

NAMA MAHASISWA  
JUDUL SKRIPSI

: Asmin Candra  
: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru"  
: UIN SUSKA RIAU

Nama Perguruan Tinggi

Dengan ini bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas melaksanakan Penelitian dan memberikan data yang diperlukan serta memberikan bimbingan

Manager Keperawatan

Asst Mnj SDM&Diklat

Ns. UI Ahdazumar S. Kep

Abriloka Vidu Nugroho S. Kep. M. Kes

Berdasarkan SK No. 770/SK-DIR/02/VI/1431 H tertanggal 19 Mei 2010 tentang Tarif Biaya Lahan Praktek / Magang / Objek Penelitian di RSI Ibnu Sina / PT. Syifa Utama Pekanbaru, penelitian mahasiswa tersebut dikenakan biaya sebesar Rp. 250.000,- (Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) Pekanbaru, 28 November 2019

Diterima oleh :



UIN SUSKA RIAU  
Hak Cipta © UIN Suska Riau  
Dilindungi Undang-Undang  
Hak cipta © UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



## BIOGRAFI PENULIS

ASMIN CANDRA, Lahir di Gunung Malelo, Kecamatan Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar. Pada tanggal 11-11-1996 yang merupakan anak keempat dari empat bersaudara dengan nama abang Siyundri, A.MA,pd, Mawardi S.ud, dan Zari Kamis A.Md yang lahir dari pasangan Bapak Mudairi dan Ibu Darlis.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 002 Gunung Malelo pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di MTs Nurul Falah Sibiruang pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu SMA AL-Huda Pekanbaru selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri SultanSyarif Kasim Riau dengan mengambil jurusan manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Prakter Kerja Lapangan (PKL) di Diklat Kehutanan Pekanbaru selama 2 bulan, pada bulan januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Padang Tanggung kecamatan Pangean, Kabupaten Kuasing pada bulan Juli sampai Agustus 2019.

Pada tanggal 11 November 2020 Penulis Menyelesaikan Studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.”**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.