



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PEDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD
BANGKINANG**

SKRIPSI

Oleh :

NAHDA RIFDA
NIM. 11671202399



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PEDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD
BANGKINANG**

SKRIPSI

Dajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

NAHDA RIFDA
NIM. 11671202399



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021

© 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.



- 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

NAMA : NAHDA RIFDA
 NIM : 11671202399
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : "PENGARUH PENGALAMAN KERJA TINGKAT
 PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRESTASI KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD
 BANGKINANG"

HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN, 20 DESEMBER 2021

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

DR. MULIA SOSILAY, SE. MM. Ak
 NIK. 197612171909011014

MENGETAHUI



DEKAN

DR. M. SYARNI, SE. MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI

ASTUTI MEELINDA, SE. MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

- 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 : NAHDA RIFDA
NIM : 11671202399
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : "PENGARUH PENGALAMAN KERJA TINGKAT
PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD
BANGKINANG"

HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN, 20 DESEMBER 2021

DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI

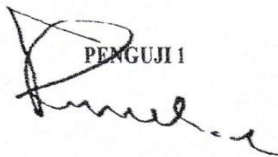


Henni Indrayani, SE, MM

NIK. 197008021998032003

MENGETAHUI

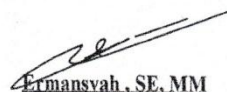
PENGUJI 1



DR. Trian Zulhadi, SE, MM

NIP. 197602112007101002

PENGUJI 2



Ermansyah, SE, MM

NIP.130712070



2. Dilarang mengemukakan dan memperbarik sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nahda Risda
 NIM : 1167202399
 Tempat/Tgl. Lahir : Lingkungan, 10 februari 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
"Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
- Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Januari 2022
 Yang membuat pernyataan



NIM: 1167202399

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan atau melakukan penyalinan, penjiplakan, atau melakukan reproduksi, redistribusi, atau dengan cara lain yang sama dengan itu untuk tujuan komersial atau keuntungan finansial.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD BANGKINANG

OLEH

NAHDA RIFDA
NIM:11671202399

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai non medis RSUD Bangkinang. Populasi dalam penelitian diambil dari jumlah pegawai non medis bagian administrasi dan pembinaan SDM pada tahun 2020 sebanyak 56 orang dan sampelnya ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 112 orang sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner dan observasi yang diberikan kepada 112 responden, untuk metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel tingkat pendidikan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Untuk uji secara simultan variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 51,2%.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya kepada alam semesta dan juga telah memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita semua dari kebodohan menuju jalan yang terang benderang.

Tidak ada yang tidak mungkin selama kita berdoa, berusaha dan selalu berpikir positif bahwa tidak ada usaha yang mengkhianati hasil. Alhamdulillah, penelitian penulis sebagai tugas akhir masa kuliah yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang.”** telah penulis selesaikan dengan segenap kemampuan penulis dan sebaik-baiknya. Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan masa studi strata satu (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa banyak orang-orang disekitar penulis yang terus memberikan semangat serta dukungan dengan segala daya dan upaya agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Sebagai penghormatan dan kebanggaan penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memasukkannya ke dalam karya tulis lain tanpa mengemukakan 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.

1. Terimakasih kepada Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Yusri , Bunda Hayatunnufus dan kepada kakak Radiani Fitriyah, adik Fira Nabila, Afifa Salsabila memberikan doa, dukungan moril maupun materil, dan kasih sayang sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr.
5. Mahmuzar M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M. Si Wakil Dekan selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
6. Ibu Astuti Melfinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Mulia Sosiady SE, MM. Ak selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu, dan tidak henti-hentinya memberikan arahan, masukan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis selama penulisan hingga penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh masa studi.

9. Seluruh pegawai dan Staff RSUD Bangkinang yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis.

10. Teman-teman Winda Adetya Pratiwi SE, Agustinar SE, Nadia Indah Putri SE, Eyi Brimania, dan Risma Yunita yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat kepada penulis.

11. Seluruh teman-teman seperjuangan didalam kampus maupun diluar kampus yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadapenulis.

12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama masa studi hingga menyelesaikan skripsi.

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.

Semoga Allah swt senantiasa memberikan balasan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Inshakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 24 November 2021
Penulis

NAHDA RIFDA
NIM : 11671201987

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Manajemen	15
2.2 Sumber Daya Manusia	16
2.3 Prestasi Kerja	17
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	17
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	17
2.3.3 Indikator Prestasi Kerja	19
2.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja	20
2.4 Pengalaman Kerja	21
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	21
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	22
2.4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja	23
2.4.4 Dimensi dan Indikator Pengalaman kerja	23
2.4.5 Manfaat Pengalaman Kerja	24
2.5 Tingkat Pendidikan	25
2.5.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	25
2.5.2 Jenis Pendidikan	26

- 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 Tingkat/Jenjang Pendidikan	30
2.5.4 Spesifikasi/Jurusan Keilmuan	31
2.5.5 Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	31
2.6 Lingkungan Kerja	33
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.6.2 Jenis Lingkungan Kerja	34
2.6.3 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.6.4 Efek Lingkungan Kerja	36
2.7 Pandangan Islam	37
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja	37
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Tingkat Pendidikan	37
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	38
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja	38
2.8 Penelitian Terdahulu	39
2.9 Hubungan Antar Variabel	42
2.9.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja ..	42
2.9.2 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja	43
2.9.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja...	43
2.10 Kerangka Pemikiran	45
2.11 Konsep Operasional	47
2.12 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	50
3.2 Jenis Dan Sumber Data	50
3.2.1 data kuantitatif	50
3.2.2 data kualitatif	51
3.3 Teknik Pengumpulan Data	51
3.3.1 Wawancara	51
3.3.2 Kuesioner	51
3.3.3 Observasi	52

- 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.

3.4 Populasi Dan Sampel	52
3.5 Teknik Analisis Data	53
3.5.1 Uji Kualitas Data	54
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	55
3.5.3 Uji Multikolinieritas	56
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.5.5 Uji Hipotesis	58
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	61
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.2 Tujuan Rumah Sakit	62
4.3 Struktur Organisasi	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Karakteristik Responden	65
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
5.2 Uji Kualitas Data	67
5.2.1 Uji Validitas	67
5.2.2 Uji Reliabilitas	68
5.3 Uji Asumsi Klasik	69
5.3.1 Uji Normalitas	69
5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	70
5.3.3 Uji Multikolinieritas	71
5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	72
5.5 Uji Hipotesis	73
5.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial)	73
5.5.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)	75
5.5.3 Uji R ² (Koefisien Determinan)	76
5.6 Pembahasan	77



UIN SUSKA RIAU

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 81

6.1 Kesimpulan 81

6.2 Saran 81

DAFTAR PUSTAKA

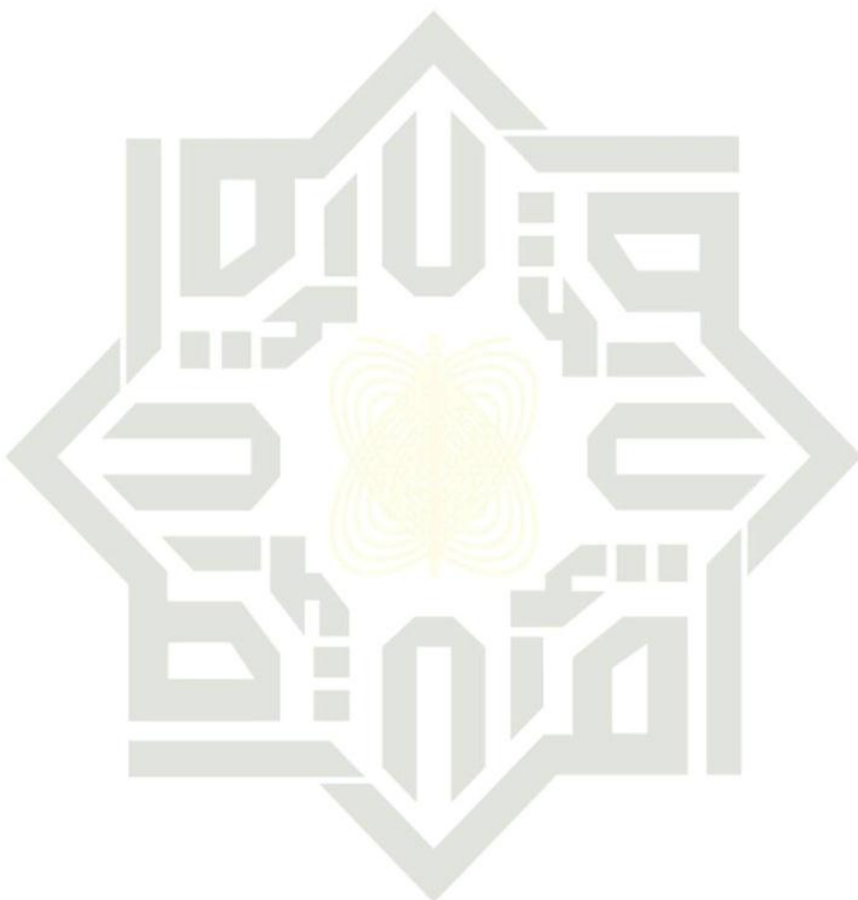
LAMPIRAN

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 UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Penilaian Target Kinerja Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang	7
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	8
Masa Kerja Pegawai RSUD Bangkinang	9
Tingkat Pendidikan Pegawai RSUD Bangkinang	10
Penelitian Terdahulu	39
Kerangka Pemikiran	45
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Responden Berdasarkan Usia	65
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Uji Validitas	67
Uji Reliabilitas	69
Uji Normalitas	69
Uji Multikolinieritas	71
Hasil Regresu Linier Berganda	72
Uji T	74
Uji F	75
Kefisien Determinasi (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

2. Kerangka Pemikiran	45
3. Uji Heteroskedastisitas	70



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 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

Latar Belakang

Pada umumnya rumah sakit didirikan dengan tujuan memberikan suatu pelayanan kesehatan, diantaranya dalam bentuk perawatan, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan diagnostik lainnya yang dibutuhkan oleh pasien dengan batas-batas kemampuan teknologi dan sarana yang disediakan oleh rumah sakit. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit dituntut mampu untuk menggerakkan, mengatur, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari berbagai kelompok sumber daya manusia tingkat profesional dan tenaga non professional.

Ada beberapa aspek penting yang harus ada dalam sebuah rumah sakit, diantaranya yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM perlu digali dan dibangun agar diperoleh manusia yang unggul sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepada setiap pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, pengelolaan rumah sakit yang didukung oleh SDM serta peralatan kesehatan yang memadai bisa dipercaya dan menjadi pilihan masyarakat untuk memeriksa kesehatan mereka.

Upaya memakismalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang bagus serta lingkungan yang nyaman dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai, pegawai memiliki kompetensi untuk bersaing. Terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Seperti



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

1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyertakan 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.

pendapat **NitiseMITO (2000: 62)** bahwa manivestasi fungsi pengembangan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan pegawai dengan sebaik-baiknya

Peningkatan kualitas SDM akan menghasilkan pegawai yang professional sehingga memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut **Sutrisno (2011)** prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Prestasi yang membanggakan tersebut diantaranya berdasarkan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya ialah dapat berupa kemampuan individu itu sendiri, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi

Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. **NitiseMITO (2000:61)** berpendapat dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memeberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.



© Hak Cipta milik 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.

Faktor yang juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah seberapa banyak pengalaman seorang pegawai itu sendiri. Dalam peningkatan kemampuan dan prestasi pegawai, pengalaman merupakan hal yang sangat diperlukan. Seperti kata orang-orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (softskill) pegawai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut **Mangkunegara, (2014:13)**, mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- 2) Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Ninggrum (2013) memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, bukti penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan **Mahamit (2013)** yang menyatakan bahwa Selain dengan adanya pengalaman kerja pegawai diharapkan juga memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.



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

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.

Menurut **Sutrisno (2011)** pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi pegawai baru atau pegawai lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut **NitiseMITO (2011)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut **George R. Terry** lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

RSUD Bangkinang adalah satu-satunya rumah sakit daerah yang berada di kabupaten Kampar, tepatnya di kota Bangkinang. Pada tahun 2020, jumlah pegawai di RSUD Bangkinang yaitu sebanyak 624 orang. Jumlah ini sudah termasuk tenaga non medis dan tenaga medis seperti dokter, perawat, apoteker dan tenaga medis lainnya. Jumlah pegawai non medis di RSUD Bangkinang adalah sebanyak 178 orang, sementara untuk tenaga medis berjumlah 446 orang. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan di RSUD Bangkinang banyaknya pegawai dengan masa kerja yang sudah lama. Pengalaman kerja sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, dan juga berkaitan



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

- 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.

dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Begitu juga dengan tingkat pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pegawai dengan tingkat lulusan SLTA masih banyak, hal ini dapat mengakibatkan beban saat bekerja karena kurangnya keterampilan dan berdampak pada pelayanan serta menurunnya prestasi dalam bekerja, dan lama dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena masih kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan saat ini. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tampak memiliki



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

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.

produktivitas yang lebih tinggi pula, apalagi ditambah adanya tingkat lamanya bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat ketrampilan dan kreativitas kerjanya. Oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan.

Selain tingkat pendidikan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja di RSUD Bangkinang dapat dikatakan sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa faktor yang mengganggu kenyamanan pegawai dalam melaksanakan kegiatan bekerja seperti sirkulasi udara ditempat kerja, udaranya yang kurang segar karena telah bercampur dengan bau-bau, walaupun mungkin pegawai sudah terbiasa dengan hal tersebut tetapi tetap akan merasa terganggu. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai menjadi mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya prestasi dalam bekerja. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang



optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Tabel 1.1 Penilaian Target Kinerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang

Standar Pelayanan	Nilai	Target	Capaian	Keterangan
1. Tindak lanjut hasil pertemuan tingkat direksi	80	100%	70	Baik
2. Kelengkapan laporan akuntabilitas kinerja	75	100%	75	Baik
3. Ketepatan waktu pengusulan kenaikan pangkat	80	100%	75	Baik
4. Ketepatan waktu pengurusan kenaikan gaji berkala	80	100%	75	Baik
5. Karyawan yang mendapat pelatihan minimal 20 jam pertahun	> 60%	> 60%	≥ 60 %	Baik
6. Cost recorvery	> 40%	> 40%	≥ 40 %	Baik
7. Ketepatan waktu penyusunan laporan keuangan	85	100%	80	Baik
8. Ketepatan waktu pemberian informasi tentang tagihan pasien rawat inap	< 2 jam	< 2 jam	< 2 jam	Baik
9. Ketepatan waktu pemberian imbalan	75	100%	70	

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

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.

Sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Administrasi dan
Pembinaan
SDM



Hak C 1. Dilij	© H	(intensif) sesuai kesepakatan waktu				Baik
-------------------	-----	---	--	--	--	------

Sumber: RSUD Bangkinang Tahun 2020

Dari data pelayanan administrasi dan manajemen ketepatan waktu pemberian imbalan (insentif) sesuai kesepakatan waktu yang ditetapkan telah tercapai seperti yang diharapkan mencapai 75% dari nilai 100%. Nilai kinerja kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Kategori	Penilaian
Sangat Baik	91-Ke atas
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-65
Buruk	50-Ke bawah

Sumber: RSUD Bangkinang Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat penilaian kinerja kerja pegawai yang ditulis dalam angka dan sebutan. Jika dilihat sebelumnya pada Tabel 1.2, maka berdasarkan Tabel 1.3 kinerja kerja pegawai di RSUD Bangkinang dinilai baik.

Selanjutnya akan dilihat seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Bangkinang. Untuk lebih jelasnya bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.3 Masa Kerja Pegawai RSUD Bangkinang

Tahun	Masa Kerja			
	≤ 1 tahun	± 5 tahun	± 10 tahun	≥ 15 tahun
2016	9	20	42	105
2017	8	21	35	116
2018	5	30	35	110
2019	5	25	40	109
2020	3	25	39	111

Sumber: RSUD Bangkinang Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 pegawai yang bekerja ≤ 1 tahun berjumlah 9 orang, sementara pegawai dengan masa kerja ± 5 tahun berjumlah 20 orang. Selanjutnya ada 42 orang pegawai dengan masa kerja ± 10 tahun dan 105 orang pegawai dengan masa kerja ≥ 15 tahun. Kemudian pada tahun 2017, pegawai dengan masa kerja ≤ 1 tahun berjumlah 8 orang dan 21 orang pegawai untuk masa ± 5 tahun. Sementara untuk masa kerja ± 10 tahun dan ≥ 15 tahun berturut-turut berjumlah 35 orang dan 116 orang pegawai. Selanjutnya untuk tahun 2018, 5 orang pegawai dengan masa kerja ≤ 1 tahun dan 25 orang dengan masa kerja ± 5 tahun. Total pegawai dengan masa kerja ± 10 tahun yaitu 35 orang dan 110 orang dengan masa kerja ≥ 15 tahun. Kemudian pada tahun 2019 pegawai dengan masa kerja ≤ 1 tahun berjumlah 5 orang dan 25 orang dengan masa kerja ± 5 tahun. Sementara pegawai dengan masa kerja ± 10 tahun berjumlah 40 orang dan 109 orang dengan masa kerja ≥ 15 tahun. Selanjutnya untuk tahun 2020, total ada 3 orang pegawai dengan masa kerja ≤ 1 tahun dan 25 orang dengan masa kerja ± 5 tahun. Sedangkan jumlah pegawai dengan masa kerja ± 10 tahun dan ≥ 15 tahun berturut-turut yaitu 39 orang dan 111 orang.

Selain faktor masa kerja, faktor lainnya yang akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan setiap pegawai akan

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

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagai karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

menunjukkan bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melakukan tugasnya. Tentunya hasil dari kemampuan yang ditunjukkan tersebut akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Bangkinang. Tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Pegawai RSUD Bangkinang

No	Tahun	Tingkat Pendidikan			Jumlah Karyawan
		SLTA	D1-D3	S1	
1.	2016	112	10	34	156
2.	2017	112	11	37	160
3.	2018	112	11	37	160
4.	2019	112	12	35	159
5.	2020	112	12	32	156

Sumber: RSUD Bangkinang Tahun 2020

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pada tahun 2016 pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 112 orang dan 10 orang dengan tingkat pendidikan D1-D3. Sementara itu, jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 34 orang. Kemudian pada tahun 2017, total 112 orang dengan tingkat pendidikan SLTA, 11 orang dengan tingkat pendidikan D1-D3 dan 37 orang dengan tingkat pendidikan S1. Seterusnya pada tahun 2018, pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, D1-D3 dan S1 berturut-turut yaitu 112 orang, 11 orang dan 37 orang. Selanjutnya pada tahun 2019 pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 112 orang, 12 orang dengan tingkat pendidikan D1-D3 dan 35 orang dengan tingkat pendidikan S1. Kemudian pada tahun 2020 berturut-turut jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, D1-D3 dan S1 yaitu 112 orang, 12 orang dan 32 orang.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak 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 uraian di atas, menarik penulis untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang?
3. Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang?
4. Apakah pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang



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.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan atau lingkungan kerja yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran pengalaman kerja, tingkat pendidikan tenaga pegawai dan dapat dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat prestasi dari masing – masing pegawai.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui prestasi pegawai.

3. Bagi RSUD Bangkinang

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui prestasi pegawai sehingga manajer RSUD Bangkinang dapat mengetahui faktor-faktor apa yang

mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan mengetahui cara untuk meningkatkan prestasi dari pegawai yang dimiliki oleh RSUD Bangkinang.

Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melakukan penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian yaitu:

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dan penelitian terdahulu.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, metode analisis data dan efisiensi operasional variabel.

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum rumah sakit yang Berisi tentang sejarah singkat, struktur organisasi dan aktivitas rumah sakit.



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

BAB II

BAB III

BAB IV



UIN SUSKA RIAU

BAB V:**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

PENUTUP

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran.

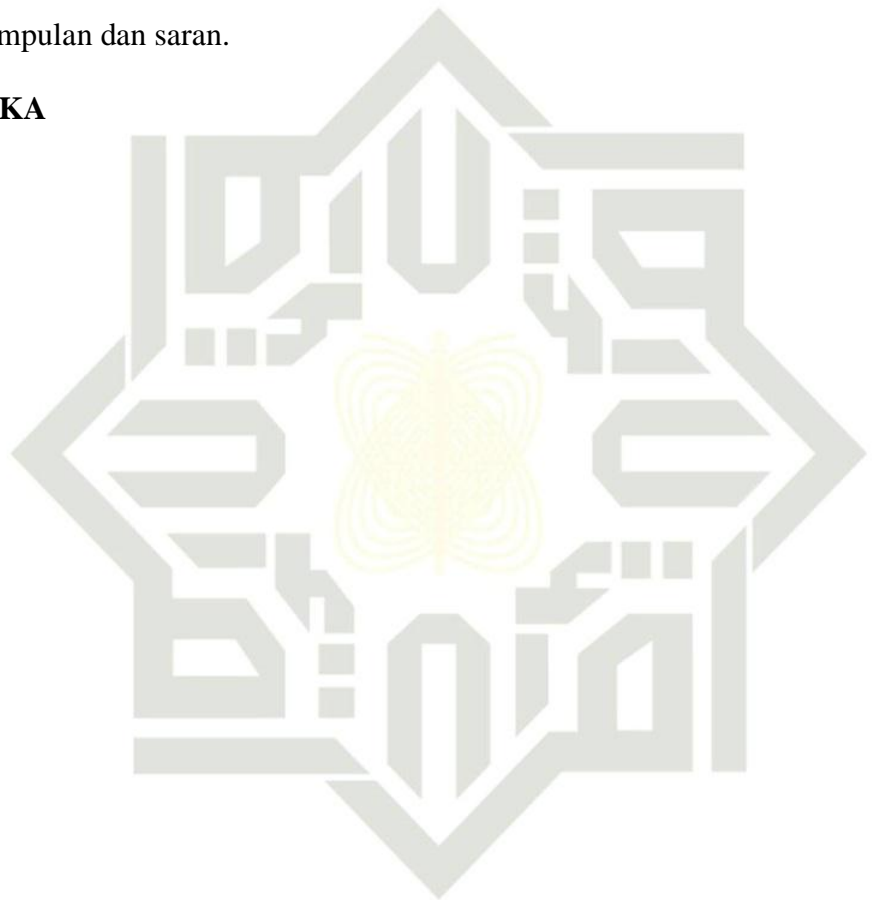
BAB VI:**DAFTAR PUSTAKA**

© Hak cipta: milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalip 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.



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.

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis.

Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials, dan market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset)



© Pakipta mik 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.

organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya atau manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Menurut **R. Terry dalam Murtie (2012, p.2)**, manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. **Khotimah (2018)** menyatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan



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

1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. 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.

pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri maupun berkelompok demi keberhasilan perusahaan.

Menurut Sutrisno, (2014:151) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kemudian **Mangkunegara** mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu definisi lain dari prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (**Hasibuan**)

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut buku **Edy Sutrisno**, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, 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.

a. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Keluasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.

c. Tingkat motivasi kerja.³⁰ Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilitas, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.



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. Rote/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.

Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.

Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.

3.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Untuk mengukur perilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada empat aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja Dapat dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi, mutu hasil kerja dibandingkan dengan standart



- 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 ditentukan. Misalnya adalah karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik.

Kuantitas Kerja Dapat dilihat dari pencapaian target kerja, jumlah ide atau inovasi yang dilakukan atau diusulkan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.

3. Hubungan Kerja Akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar karyawan dan atasan.
4. Disiplin waktu dan absensi.

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan jadwal yang ditentukan atasan. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu **Siagian (2014)**:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tujuan yang jelas, yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

4 Pengalaman Kerja

4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut **Zainullah dkk (2013)**, Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Menurut **Riyadi (2015)**, Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang. Menurut **Sukmana (2013)**, pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama.

Menurut **Manullang**, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pendapat lain juga disampaikan



oleh Ranupandojo bahwasannya pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan jenis-jenis tugas yang diukur dari lamanya bekerja mulai saat diterima hingga sekarang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalamannya semakin bertambah dan tingkat penguasaan terhadap tugas pekerjaan akan semakin baik.

4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal yang juga digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman pekerjaannya semakin bertambah.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber atau menyebutkan sumber yang mengutip. Tanpa izin, dilarang menerbitkan, mendistribusikan, mengkomunikasikan, menyebarkan, menyebarkan, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari penulis.

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

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan. Yang mana setiap karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan memiliki strategi agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat dan mudah serta mampu mengoperasikan peralatan-peralatan kerja terbaru atau mutakhir untuk menunjang keberhasilan kerja.

4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalam cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Salah seorang penulis menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi penataran, pergaulan, dan pengamatan (Syukri, (2014)

4.4 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011), ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.



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. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4.5 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu rumah sakit akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi rumah sakit maupun pegawai. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Prestasi kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin lama pengalaman pegawai bekerja maka semakin mudah menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dimilikinya dan semakin kurang pengalam kerja seorang pegawai maka akan mempengaruhi lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan.



2.5

Tingkat Pendidikan

2.5.1

Pengertian Tingkat Pendidikan

- Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya tulis ini meliputi:
1. Menarang mengutip sebagai data atau seluruhnya dan tidak menyalin isi tanpa mengacu 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.

Pengertian pendidikan menurut **George F. Kneller** pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi ke generasi oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Menurut **Herman H. Horne** berpendapat pendidikan harus dipandang sebagai suatu proses penyesuaian diri manusia secara timbal balik dengan alam sekitar, dengan sesama manusia, dengan tabiat tertinggi dari kosmos. Dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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 Iptek milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

pengertian alamiah yang luas, proses kependidikan tersebut menyangkut proses seseorang menyesuaikan dirinya dengan dunia sekitar.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan Negara, mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Allah SWT dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

5.2 Jenis-jenis Pendidikan

Menurut undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu:

1. Pendidikan Formal

Yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

a. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan sekolah menengah pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) atau bentuk lain yang sederajat.

b. Pendidikan menengah yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah, Sekolah



- 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.

Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Menengah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.

Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, serta pasar, perpustakaan dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Pendidikan anak usia dini (PAUD)

Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini ini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal dan informal. Pendidikan anak usia dini berbentuk taman kanak-kanak (TK). Taman kanak-kanak adalah pelak adalah pelayanan pendidikan anak usia dini terutama disediakan untuk anak usia 4 tahun sampai 6 tahun.

Kelompok Bermain (KB)

kelompok bermain menyediakan pendidikan untuk anak usia 2 tahun sampai 6 tahun. Tetapi didaerah perkotaan kelompok bermain

cenderung untuk kelas junior yaitu untuk anak usia 2 tahun dan 4 tahun sedangkan 4 sampai 6 tahun di TK, penekanannya pada kegiatan bermain. Bagi daerah yang tidak ada TK, kelompok bermain semata-mata nama dari pelayanan pendidikan setengah hari untuk anak usia 2 sampai 6 tahun.

Taman Penitipan Anak (TPA)

taman penitipan anak menyediakan pendidikan untuk anak usia 3 bulan sampai 6 tahun sementara orang tua (terutama ibu) bekerja. Taman penitipan anak dibangun dekat tempat kerja orang tua. Tetapi di daerah perkotaan lama-lama menjadi kegiatan pendidikan dan merawar untuk ibu-ibu pekerja yang berpenghasilan tinggi, sementara dipedesaan fungsi kekeluargaan anak masih dominan.

d. Posyandu

posyandu pada dasarnya pos pelayanan terpadu yang merupakan pusat kesehatan masyarakat dimana ibu-ibu hamil dan menyusui datang untuk menerima perawatan kesehatan seperti gizi tambahan, imunisasi dan lain-lain untuk diri mereka.

3. Pendidikan Non Formal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah meliputi:



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Pendidikan Umum

Pendidikan umum diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah. Sebagai contoh SMU, SLTP dan lain sebagainya.

Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja sesuai bidangnya dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah. Misalnya STM mempersiapkan peserta didik untuk dapat belajar dalam bidang teknik (mesin, sipil, elektro dan sebagainya).

c. Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa diselenggarakan pada jenjang pendidikan dasar dan jenjang pendidikan menengah, contohnya SLB (Sekolah Luar Biasa) untuk tuna tungu, tuna netra cacat mental dan sebagainya.

Pendidikan Kedinasan

Ini diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi. Dapat diambil contoh, sekolah dinas laur negeri dari DEPLU.

Pendidikan Keagamaan

Misalnya: pesantren, Madrasah, sekolah seminar dan lain sebagainya.

Pendidikan Akademik

diselenggarakan pada jenjang pendidikan tingg, misalnya Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan sebagainya.



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.

g. Pendidikan Profesional

Diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu. Seperti dokter spesialis, notaris dan sebagainya.

Pendidikan Luar Sekolah

Termasuk jenis ini adalah kursus-kursus. Kelompok belajar yang sangat penting adalah pendidikan keluarga.

Paket ABC (Kursus, PKBM, Pelatihan) pendidikan keagamaan dan pendidikan kedinasan.

5.3 Tingkat/Jenjang Pendidikan

Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis, tingkat jenjang pendidikan di Indonesia meliputi:

1. Pendidikan Usia Dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 1 Butir 14 tentang system pendidikan nasional, pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan anak untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dalam hal ini dapat berbentuk sekolah playgroup atau taman kanak-kanak.



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. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yaitu meliputi Sekolah Dasar (SD) dan sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sederajat.

Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun, yaitu meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan sederajatnya.

Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran pada perguruan tinggi merupakan penjurusan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.

5.4 Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu tempat kerjanya menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan prestasi kerja yang baik bagi rumah sakit.



2.5.5

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:

1. Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting didalam pendidikan diarahkan kemana anak-anak yang di didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan. Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang diinginkannya.

b. Tujuan Khusus

Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

2. Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain:

- a) Usia 0 – 2 tahun : masa asuhan
- b) Usia 2 – 12 tahun : masa pendidikan jasmaniah
- c) Usia 12 – 15 tahun : masa pendidikan akal
- d) Usia 15 – 20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama

3. Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut :

- 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 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) Orang tua
 - b) Orang dewasa yang bertanggung jawab
 - c) Fakor lingkungan dan sekitarnya
4. Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut perannya untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

6 Lingkungan Kerja

6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Mardiana (2005)** lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang, aman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut **NitiseMITO (2008)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor lain yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi, maka hal ini harus diantisipasi oleh



organisasi, karena pentingnya lingkungan kerja dalam rumah sakit/organisasi juga sebagai penentu kualitas kerja pegawai. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok, **Sedarmayanti (2009)**

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim kerja sama yang baik dalam rumah sakit/perusahaan sehingga akan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

2.6.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2007)** Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2001)** mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:



© Paksiptamink UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengcantumkan 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 langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan alat kerja lainnya.

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan penggunaan warna pada ruangan”.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut **Sedarmayanti (2001)** mengatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik merupakan merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

6.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Seprihanto ada tiga indikator lingkungan kerja yaitu :

1) Pelayanan bagi karyawan

Indikator pelayanan bagi karyawan antara lain :

- a. Kantin/kafetaria dilingkungan instansi.
- b. Fasilitas kesehatan, misalnya dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.
- c. Musholah tempat ibadah.



2) Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa

aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan oleh kantor dari segi penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

a) Penerangan

Penerangan ini berasal dari cahaya matahari maupun listrik/lampu minyak.

Hanya saja yang perlu diperhatikan adalah agar sinar yang ada tidak terlalu silau atau terlalu redup.

b) Suhu udara

Produktifitas kerja bisa menurun apabila suhu udara terlalu panas atau terlalu dingin.

c) Suara bising

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dan mesin-mesin yang dioperasikan. Hal ini dapat dikurangi cara seperti isolasi, penggunaan alat peredam dan pemakaian alat pelindung telinga pada karyawan.

d) Hubungan karyawan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2.6.4 Efek Lingkungan Kerja

Menurut **Kurniawidjaja (2012)** Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan



absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja produktivitas berkurang . Sedangkan Ruang kerja pegawai yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja.

Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

7 Pandangan Islam

7.1 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ اِلٰسْتَرْذٰنُوْا وَالْمُؤْمِنُوْنَ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا تَعْمَلُوْنَ كُنْتُمْ

Artinya, "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda antara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpendidikan/berilmu sebagaimana Firman- Nya dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ
 قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ لِبَابِ أُولَئِكَ

Aranya (Apakah kamu hai orang musrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat diwaktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya ? Katakanlah”Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui ?” sesungguhnya orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dnegan peranannya masing-masing dengan menjaga alam lingkungannya. Larangan ALLAH merusak lingkungan dalam surat (QS. Al-A'raf 7: Ayat 56)

Allah SWT berfirman:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۗ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan."

2.7.4 Pandangan Islam tentang Prestasi Kerja

Mengukur seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian yang islami, karena dalam islam memang mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Sebagai panduan dasar untuk seorang karyawan yang ideal dikatakan mempunyai prestasi yang baik dalam suatu kelompok. Allah Swt. berfirman dalam surah Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا ۖ عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ



لَا يُظْلَمُونَ



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 MILIKI UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andiansyah, Herman sjahruddin, Muh hamzah idris (2014)	Pengaruh tingkat pendidikan pengalaman terhadap prestasi kerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance cabang Makassar.	Variable independent: -tingkat Pendidikan -pengalaman kerja Variable dependen: -prestasi kerja	Dari hasil penelitian tersebut diperoleh untuk variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 2,444 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,407 dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan t-hitung pengalaman kerja (X2) sebesar 4,482 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,682 maka dapat dinyatakan bahwa secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
2.	Agus Hermawan (2017)	Pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam (Studi Pada Karyawan	Variable independent: -tingkat Pendidikan -pengalaman kerja Variable dependen: -produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indokom Samudra Persada. Hal ini terlihat dari sebagian besar pegawai memiliki tingkat



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 UIN Suska Riau	PT. Indokom Samudra Persada)		pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif.
Yuli Mardianti (2017)	Pengaruh Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sami Surya Perkasa Sukoharjo	Variable independent: pendidikan-pelatihan-pengalaman kerja Variable dependen: prestasi kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sami Surya Perkasa Sukoharjo.
Paradilla santi (2017)	Pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Persada Enam Utama Bagian Kantor Kecamatan XII Koto Kampar	Variable independent: tingkat Pendidikan-pengalaman kerja Variabel dependen: prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Padasa Enam Utama Bagian Kantor Divisi Kecamatan XII Koto Kampar.
Sals Rahayu (2017)	Pengaruh tingkat Pendidikan, pengalaman kerja disiplin kerja dan umur terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Permata Hijau	Variabel independent: tingkat Pendidikan-pengalaman kerja-disiplin kerja-umur Variable dependen: prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, pengalaman kerja disiplin dan umur terhadap



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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Theodora Yatipai/ 2015</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado</p>	<p>Variable independen: -Motivasi Variable dependen: -Prestasi kerja</p>	<p>prestasi kerja karyawan PT Permata Hijau.</p>
	<p>Amin Budiastuti, Guntoro, Fatma Tia Juhta (2018)</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Analisis tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Fatimah Cilacap</p>	<p>Variabel independent: -tingkat Pendidikan -pengalaman kerja -prestasi kerja</p>	<p>Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Fatimah Cilacap termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Fatimah Cilacap.</p>
	<p>Syahrul Dwi Setiawan (2019)</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Duta Atmimuda Kudus</p>	<p>Variabel independent: -kompetensi -pengalaman kerja -disiplin kerja Variabel dependen: -prestasi kerja</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus. temuan menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara berganda terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara berganda terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Duwa</p>



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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Abdhyasaka Utama, Djambur Hamid, Yuniadi Mayowan (2016)</p>	<p>Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi CV. Mega Sejahtera)</p>	<p>Variabel independent: pengalaman kerja-motivasi-kepuasan</p> <p>Variabel dependen: prestasi kerja</p>	<p>Atmimuda Kudus.</p> <p>Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.</p>
---	--	---	--	--

9 Hubungan Antar Variabel

9.1 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dengan pengalaman kerja yang didapat akan membuat pegawai tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diembankan kepadanya. Menurut **Nitisemito (2000)** berpendapat dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Robbins dan Timothy (2014) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dalam diri pegawai akan diikuti semakin tingginya prestasi yang dihasilkan pegawai tersebut.



UIN SUSKA RIAU

2.9.2 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Mangkunegara (2014)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yakni faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan serampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Ningrum (2013) memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, bukti penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan **Mahamit (2013)** yang menyatakan bahwa Selain dengan adanya pengalaman kerja pegawai diharapkan juga memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

2.9.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009)** berpendapat bahwa lingkungan kerja baik fisik, maupun non fisik merupakan suatu kondisi lingkungan yang ada disekitar pegawai pada saat mereka bekerja, baik langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan hasil pekerjaannya (prestasi kerja) disaat mereka bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemampuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya;
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 seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- © Hakipta Mik UIN Suska Riau
- Hakipta Mik UIN Suska Riau
1. 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.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri pegawai. Lingkungan kerja pegawai yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, pegawai merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Kemudian menurut **Lewa dan Subono (dalam Rahmawati dkk, 2014:21)** lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai dan tidak kondusif akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai yang berdampak tidak akan tercapainya prestasi kerja pegawai.



2.10 Kerangka Pemikiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

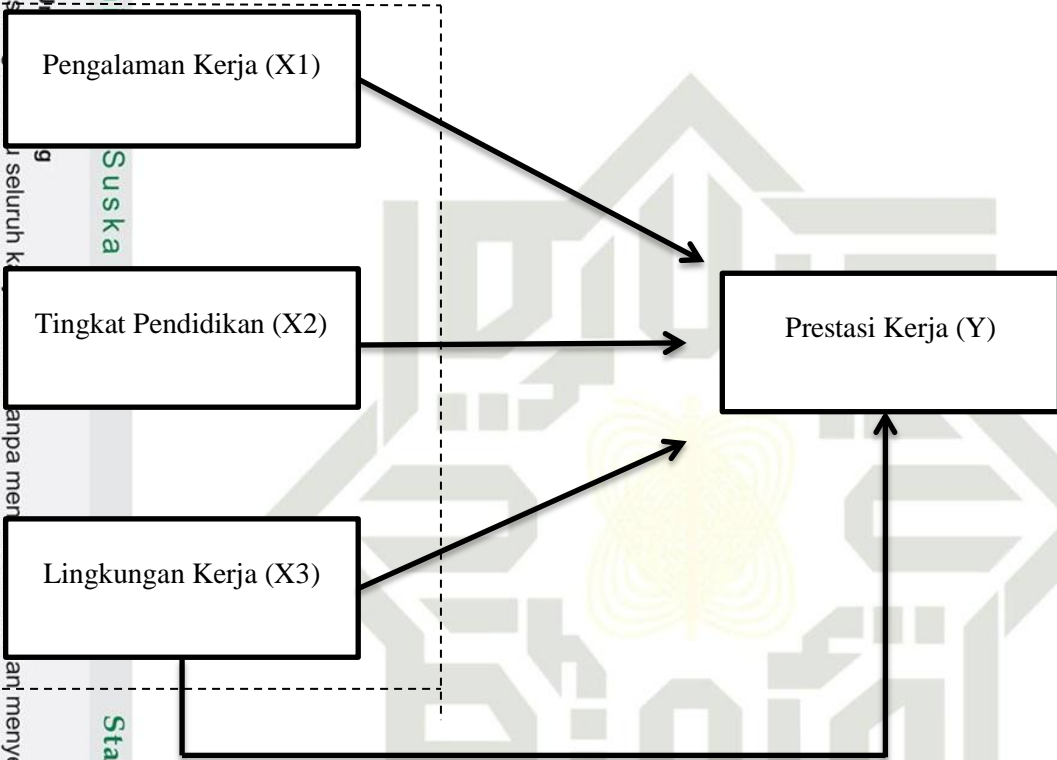
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

© Hak cipta m...
Suska
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran Penelitian : Pengalaman Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)



Sumber : Nitisemito (2011) dan Mangkunegara (2014)

Keterangan :

- = Hubungan Parsial
- = Hubungan Simultan

Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang



Keterangan:

variabel dependen:
a. Prestasi kerja (Y)

variable independent:

- a. Pengalaman kerja (X1)
- b. Tingkat Pendidikan (X2)
- c. Lingkungan (X3)

H1: Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

H2: Diduga tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

H3: Diduga lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

H4: Diduga pengalaman kerja, tingkat Pendidikan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

© 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.

UIN SUSKA RIAU



2.11 Konsep Operasional

Tabel 2.3 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi Sutrisno Edy (2010)	Likert
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. (Wariati 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Basari Indra (2012)	Likert
Tingkat Pendidikan (X2)	pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang pendidikan 2. Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan UU SISDIKNAS No.	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.



UIN SUSKA RIAU

© 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.

	mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Ruky dalam Setiawan (2006)		20 (2003)	
Lingkungan Kerja (X3)	lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Swastha dan Sukotjo (2004)	1.	Penerangan (cahaya)	Likert
		2.	Kondisi Suara	
		3.	Penggunaan Warna	
		4.	Musik	
		5.	Temperatur	
		6.	Kelembapan	
			Anwar prabu Mangkunegara (2009)	

Sumber data: Olahan Penulis, 2020

1.12 Hipotesis

Sugiyono (2019:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Haik Scripta 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.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan dihubungkan dengan teori-

teori yang relevan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

a) Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang

b) Diduga tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang

c) Diduga lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada RSUD Bangkinang

d) Diduga pengalaman kerja, tingkat Pendidikan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Bangkinang

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang. Rumah Sakit ini berada di jalan Bangkinang-BatuBelah, km.01. penelitian ini dimulai sejak Februari sampai dengan Juni 2021.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diolah dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2010)** data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data dalam laporan penelitian ini bersifat kuantitatif karena data diperoleh dengan mengukur nilai berapa variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif yaitu data atau keterangan yang berupa angka-angka table atau bagan. Untuk mengukur hubungan masing-masing variabel dibantu komputerisasi melalui program SPSS (*Statistical package for social science*) versi 17.

3.2.1.1 Data Primer

Merupakan data yang didapat drari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Dalam penulisan ini data primernya diperoleh melalui kuesioner dengan pihak RSUD Bangkinang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan da...
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.

3.2.1.2 Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejumlah tenaga kerja, sejarah singkat rumah sakit, struktur dirumah sakit dan aktivitas dirumah sakit. Data sekunder diperoleh berupa data absensi kehadiran pegawai yang diperoleh dari pegawai bagian SDM pada RSUD Bangkinang.

3.2.2 Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2014) data kualitatif adalah dalam penelitian data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan Teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya penuh. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari RSUD Bangkinang, seperti gambaran umum rumah sakit dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dijelaskan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain yaitu:

3.3.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dengan cara bertanya secara langsung kepada pegawai RSUD Bankinang.

3.3.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2019:142) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai RSUD Bangkinang.



3.3.3 Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis bagian administrasi dan pembinaan SDM RSUD Bangkinang tahun 2020 berjumlah 156 orang pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti.

Menurut **Sugiyono (2019)** mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* menurut **Sugiyono (2019)**, *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan dengan menggunakan *purposive sampling*, menurut **Sugiyono (2008)** *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.

Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

dimana



n = ukuran sampel

ukuran populasi

e = persentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, dimana pada kasus ini menggunakan $e = 5\%$ (0,05).

$$\frac{156}{1 + 156(0,05)^2} = \frac{156}{1,39} = 112,23 = 112$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 112 orang yaitu jumlah pegawai non medis pada RSUD Bangkinang.

5 Teknik Analisis Data

Menurut **Sugiyono (2010)**, yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Model dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian. Pengujian yang perlu dilakukan adalah uji kualitas data dan uji asumsi klasik menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).



UIN SUSKA RIAU

3.5.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji kualitas data meliputi uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali (2005)). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Person dalam SPSS. Jika nilai signifikan ($P \text{ Value} > 0,05$), maka akan terjadi hubungan yang signifikan.

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam

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 mengumpulkan dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



instrumen perlu dilakukan. Pengujian reliabilitas untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil suatu alat pengukur tersebut rendah maka alat ukur tersebut tidak stabil dalam mengukur gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum melaksanakan uji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah uji hipotesis bisa dilanjutkan atau tidak terhadap data yang ada. Beberapa uji yang perlu dilakukan dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini diperlukan karena untuk melakukan analisis regresi data harus berdistribusi normal. Dengan demikian setelah mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, analisis bisa dilanjutkan. Ada beberapa Teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain yaitu dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, Teknik Kolmogorov-smirnov, dengan SPSS. Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan adalah Teknik Kolmogorov-smirnov



menggunakan program SPSS dimana taraf signifikan uji adalah 0,05. Artinya jika signifikansi yang diperoleh lebih besar daripada 0.05 maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Namun jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05 maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (**Gunawan 2015:65**).

5.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Tetapi jika varian dalam semua pengamatan adalah tetap maka disebut homoskedastisitas. Dalam model regresi, sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas karena jika terjadi model tersebut tidak dapat digunakan sebagai alat peramalan (**Gunawan 2015:96**).

5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas (independen). Jika terdapat hubungan yang signifikan, artinya ada aspek yang sama diukur pada variabel-variabel bebas. Hal ini tidak layak untuk menentukan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (independen). Karena sebaiknya untuk melakukan analisis regresi, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian uji multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS berdasarkan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Tetapi jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas (**Gunawan 2015:92**).



UIN SUSKA RIAU

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Gunawan (2015)** analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan secara fungsional antara satu atau lebih variabel respon atau biasa disebut sebagai variabel terikat yang dinotasikan dengan y dan variabel prediktor atau sering disebut variabel yang dinotasikan dengan $x_1, x_2, x_3, \dots, x_p$. Ada tiga jenis analisis regresi yaitu regresi sederhana, regresi linier berganda, dan regresi non linier. Dalam penelitian ini digunakan Teknik Regresi linier berganda, karena terdapat tiga variabel bebas (x_1, x_2, x_3). Jadi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Model regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

y = Variabel terikat yaitu prestasi pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x_1 = Variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja

x_2 = Variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan

x_3 = Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja

e = Tingkat kesalahan (error)

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.



3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t, uji F, uji R^2 .

3.5.5.1 Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y. artinya disini akan dilihat apakah variabel independent (X1: Pengalaman Kerja, X2: Tingkat Pendidikan dan X3: Lingkungan Kerja) memberikan pengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Y: Prestasi Kerja). menurut **Sugiyono (2019:185)** hasil perhitungan uji t akan dibandingkan dengan hasil pada t tabel dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh variabel bebas X1 : Pengalaman Kerja, X2 : Tingkat Pendidikan dan X3 : Lingkungan Kerja secara parsial terhadap variabel terikat Y : Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang .
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas X1 : Pengalaman Kerja, X2 Tingkat Pendidikan dan X3 : Lingkungan Kerja secara parsial terhadap variabel terikat Y : Prestasi Kerja Pegawai Non Medis rsud Bangkinang.

3.5.5.2 Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen,



- yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R Square sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.
- Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjusted R Square (R^2 adj). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R^2 adj) berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak Pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik Pemerintah pada tahun 1979, rumah sakit ini berada di jalan Bangkinang-Batu Belah, km.01 tepatnya di jalan M. Amin. SH. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit tipe D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor: 551/Menkes/SK/VI/1996 tentang Peningkatan Kelas RSUD Bangkinang Milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, Maka RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit yang tergolong tipe C. Pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badang Pelayanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat Keputusan Bupati Kampar Nomor: 060/ORG/303/2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badang Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara penuh.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang termasuk salah satu organisasi sosial yang memiliki tanggungjawab moral atau akuntabilitas kepada rakyat banyak, dengan demikian rumah sakit berkewajiban melayani semua golongan masyarakat, baik masyarakat kelas bawah, menengah, maupun masyarakat kelas atas. Rumah sakit adalah instansi pelayanan kesehatan dengan menyediakan tenaga

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyalinnya dengan cara yang dapat merugikan hak cipta dan/atau hak-hak lainnya.
 - 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. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ahli dibidang kesehatan sesuai profesi juga tenaga perawat yang professional dalam pelayanan Rawat inap, Rawat jalan dan Rawat darurat. Saat ini dengan adanya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan dan didukung pemerintah terhadap jaminan kesehatan telah dibuktikan dengan bertambahnya jumlah kunjungan pasien yang datang untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dirumah sakit ini, hal ini mendorong rumah sakit untuk meningkatkan kualitas mutu pelayanan yang diberikan agar terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas yang memenuhi harapan masyarakat dan memuaskan.

Visi

Rumah Sakit Rujukan Regional Terbaik dan Islami di Provinsi Riau Tahun 2022.

Misi

1. Mengembangkan pembangunan sarana, dan prasarana pendukung sesuai persyaratan RS tipe B
2. Menyelenggarakan good corporate governance
3. Meningkatkan kinerja, kompetensi dan kesejahteraan karyawan
4. Mengembangkan SIMRS terintegrasi
5. Dukungan terhadap pengembangan wilayah yang religious
6. Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan

Motto Rumah Sakit

Pelayanan kami untuk and

4.2 Tujuan Rumah Sakit

1. Terwujudnya pelayanan kesehatan perorangan yang professional, santun dan berdaya saing tinggi



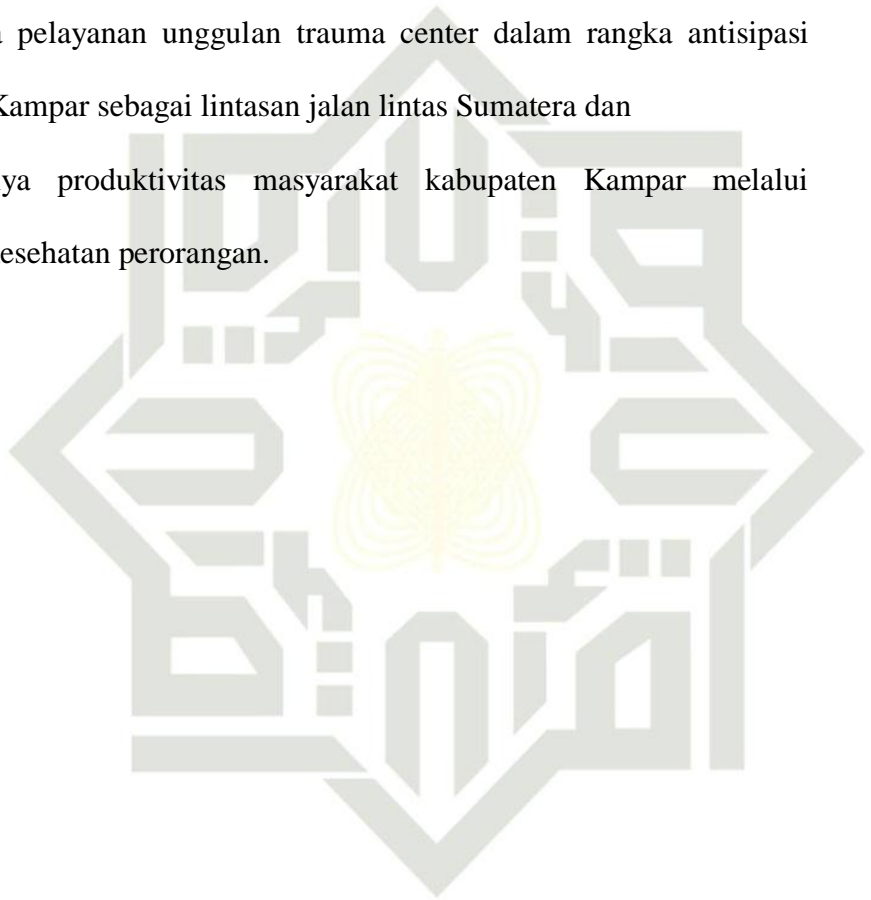
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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. Terciptanya perilaku SDM yang mampu menyenangkan pelanggan
3. Tersedianya gedung pelayanan yang atraktif, representatif, nyaman dan menyenangkan
4. Meningkatnya kecepatan pelayanan yang dengan dukungan sistem informasi manajemen rumah sakit
5. Tersedianya pelayanan unggulan trauma center dalam rangka antisipasi kabupaten Kampar sebagai lintasan jalan lintas Sumatera dan
6. Meningkatnya produktivitas masyarakat kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan.

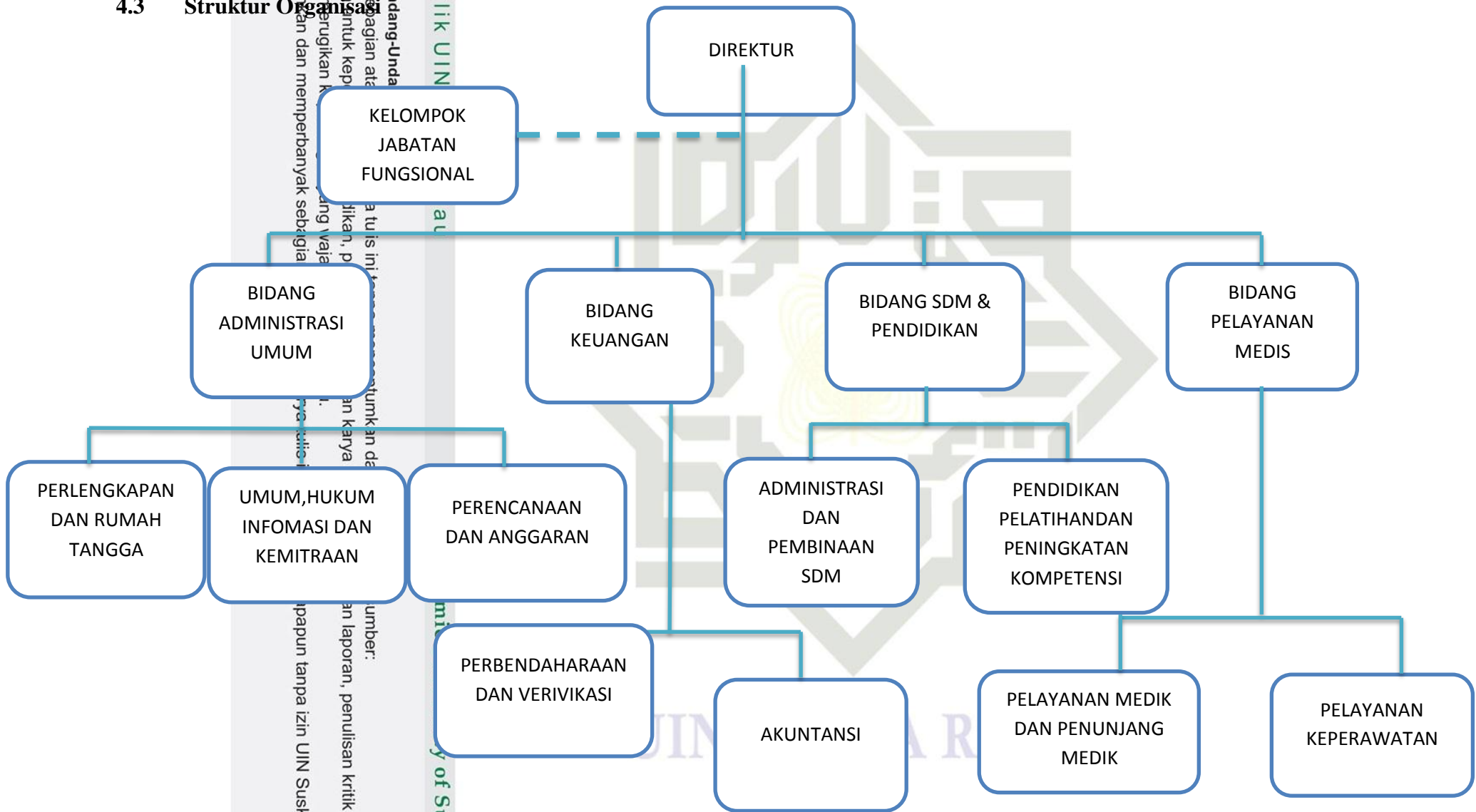
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

4.3 Struktur Organisasi



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengalaman Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang ditunjukkan oleh $t_{hitung} (3,418) > t_{tabel} (1,658)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Tingkat Pendidikan (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang ditunjukkan oleh $t_{hitung} (3,316) > t_{tabel} (1,658)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang ditunjukkan oleh $t_{hitung} (2,908) > t_{tabel} (1,658)$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

Pengalaman Kerja (X1), Tingkat Pendidikan(X2), Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang ditunjukkan oleh $F_{hitung} (41,580) > F_{tabel} (2,696)$ dengan nilai signifikan $< 0,001$.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia

- 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.

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

(SDM), terutama pada variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Diharapkan dalam perekrutan calon pegawai lebih melihat dari pengalaman yang dimilikinya, maka akan memberikan kemudahan kepada pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Diharapkan kepada RSUD Bangkinang untuk lebih memberikan program pendidikan kepada pegawainya sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Lingkungan kerja perlu diperhatikan, hal ini tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai agar menjadi lebih baik.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai agar diperoleh gambaran lebih lengkap lagi, sehingga penelitian yang akan datang akan lebih baik dari penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© 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.





UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 1

© 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

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PEDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NON MEDIS RSUD BANGKINANG



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

NAHDA RIFDA
NIM.11671202399

UIN SUSKA RIAU

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

2021



Assalamualaikum wr.wb

Hormat Bapak/Ibu Bagian Administrasi dan Manajemen/ Pegawai non medis RSUD Bangkinang.

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Suska Riau dengan lokasi penelitian berada pada RSUD Bangkinang. Saya memohon kesediaan bapak/ibu dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Judul penelitian saya adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bankinang”

Isian kuesioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya disampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya

Nahda rifda
11671202399

1. Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin 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 seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

IDENTITAS RESPONDEN

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

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin :
 Laki-laki perempuan

3. Umur :
 20-25 th 31-35 th
 26-30 th Diatas 35 th

4. Pendidikan terakhir :
 SD SMA Strata 1
 SMP Diploma

5. Lama bekerja :
 < 1 th ± 10 th
 ± 5 th ≥ 15 th

PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
 - Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu
- Adapun alternative jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	LAMA WAKTU/MASA KERJA					
1.	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memuahkan saya dalam bekerja					
2.	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan pekerjaan					
	TINGKAT PENGETAHUAN & KETERAMPILAN					
3.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Saya mampu untuk memahami prosedur kerja yang ada didalam perusahaan					
	PENGUASAAN TERHADAP PEKERJAAN & PERALATAN					
5.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki					

Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	JENJANG PENDIDIKAN					
1.	Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya yang sekarang					
2.	Melalui pendidikan formal, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja					
3.	Pendidikan formal membuat saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik					
	KESESUAIAN PENDIDIKAN DENGAN PEKERJAAN					
4.	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan					
5.	Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang saya laksanakan dengan mudah					

Lingkungan Kerja

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

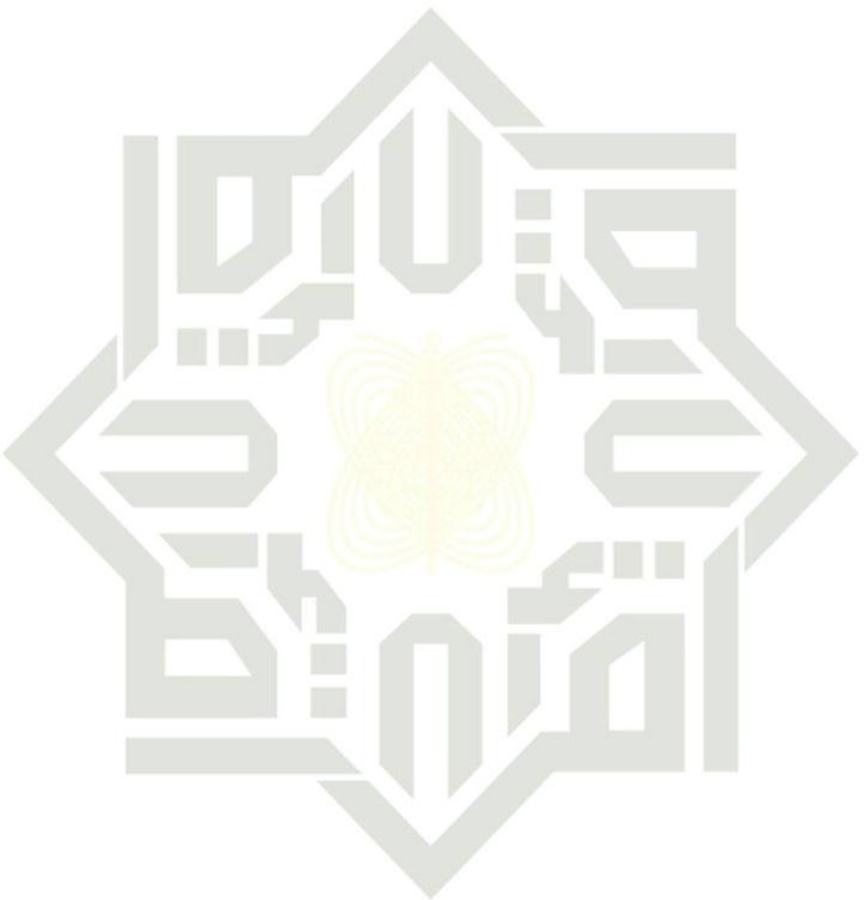


2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak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

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	PENERANGAN (CAHAYA)					
1.	Penerangan yang ada (listrik/sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Pencahayaannya ditempat kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	KONDISI SUARA					
3.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh kebisingan					
4.	PENGGUNAAN WARNA					
4.	Didalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja					
5.	MUSIK					
5.	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja karena dapat meningkatkan semangat kerja					
6.	TEMPERATUR					
6.	Temperatur ruangan cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga lebih nyaman dalam bekerja					
7.	Saya dapat beradaptasi dengan temperature ditempat kerja					
8.	KELEMBAPAN					
8.	Kelembapan diruang kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					

Prestasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	HASIL KERJA					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard yang ditentukan					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
3.	PENGETAHUAN PEKERJAAN					
3.	Saya mampu menguasai prosedur kerja					
4.	Saya mampu mengetahui konsep tentang pelaksanaan pekerjaan					
5.	INISIATIF					
5.	Saya tanggap terhadap tugas dan pekerjaan					
6.	KECEKATAN MENTAL					
6.	Saya cepat menerima instruksi kerja					



UIN SUSKA RIAU

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.

SIKAP					
Saya selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja					
DISIPLIN WAKTU & ABSENSI					
Saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu					

No	Nama	Pengalaman Kerja (X1)						Tingkat Pendidikan (X2)							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	2	2	3	5	5	20	1	4	5	5	4	3	21
2	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	3	3	2	22	2	5	4	3	4	5	21
3	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	4	3	3	2	20	3	4	3	5	5	5	22
4	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	18
5	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	3	4	18
6	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	4	4	3	3	22	6	4	3	3	4	4	18
7	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	4	3	3	24	7	3	3	4	4	5	19
8	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	3	2	25	8	5	5	4	5	5	24
9	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	3	2	25	9	5	4	4	5	4	22
10	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	3	2	25	10	4	5	4	4	5	22
11	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	3	4	3	2	22	11	5	4	4	4	3	20
12	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	2	5	5	5	27	12	3	4	4	4	4	19
13	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	5	2	27	13	3	4	5	3	4	19
14	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	3	2	3	22	14	2	3	2	3	4	14
15	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	5	5	28	15	4	3	3	4	3	17
16	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2	3	5	5	5	5	25	16	4	3	4	4	4	19
17	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	4	3	3	25	17	4	4	4	3	4	19
18	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	4	3	3	3	4	22	18	5	5	4	4	4	22
19	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	3	3	3	4	23	19	4	5	4	3	4	20
20	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	5	5	28	20	4	3	4	5	5	21
21	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	3	3	3	3	22	21	5	4	5	4	5	23
22	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	3	5	5	5	5	28	22	3	3	3	4	4	17
23	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	2	3	4	3	3	18	23	5	5	5	4	5	24
24	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	2	4	3	3	20	24	5	5	5	4	4	23
25	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	5	5	28	25	4	4	5	5	5	23
26	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	5	5	30	26	5	2	3	3	5	18
27	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	5	5	5	5	29	27	4	5	5	4	4	22
28	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	5	5	30	28	5	5	4	5	4	23
29	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2	3	3	5	3	3	19	29	2	3	2	3	2	12
30	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	3	5	3	4	24	30	4	5	4	4	4	21
31	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	5	2	3	3	4	20	31	3	5	5	3	4	20
32	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	2	3	3	4	19	32	4	3	4	4	5	20
33	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	3	3	2	3	20	33	4	5	5	5	5	24
34	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	5	5	5	5	27	34	4	3	3	4	4	18
35	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	5	5	28	35	4	4	4	5	3	20
36	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	3	4	2	3	19	36	3	4	3	5	2	17
37	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	3	4	4	3	4	23	37	5	3	3	3	3	17
38	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	5	5	28	38	4	4	4	5	4	21
39	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	5	5	30	39	5	5	5	4	3	22
40	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	2	5	4	3	3	20	40	3	2	3	4	2	14
41	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	2	5	2	5	22	41	4	4	5	4	3	20
42	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	3	4	3	3	3	21	42	5	3	4	5	3	20
43	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	5	5	5	5	29	43	4	5	4	4	4	21
44	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	5	4	3	3	3	21	44	3	5	5	5	3	21
45	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	5	5	5	5	27	45	4	3	4	5	4	20
46	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	3	4	2	3	19	46	4	3	5	4	4	20
47	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	3	2	4	23	47	5	5	5	5	5	25
48	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	5	5	5	5	27	48	4	3	3	3	3	16
49	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	3	3	4	5	21	49	4	5	4	4	4	21
50	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	5	4	3	27	50	4	5	4	4	5	22
51	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	4	3	25	51	5	4	4	5	4	22

- 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.

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

52	5	5	5	4	4	4	27	52	4	5	4	5	5	23
53	5	4	4	4	5	4	26	53	3	5	4	4	5	21
54	5	4	3	4	5	3	24	54	3	4	4	5	4	20
55	4	5	4	5	5	5	28	55	5	5	5	5	4	24
56	4	4	4	5	4	4	26	56	4	4	3	4	4	19
57	4	3	4	4	4	4	23	57	5	4	4	4	4	21
58	1	1	1	1	1	1	6	58	1	1	1	1	1	5
59	3	4	5	4	5	5	26	59	5	5	5	4	5	24
60	3	5	5	4	5	5	27	60	4	4	5	5	5	23
61	4	4	4	5	5	5	27	61	4	5	4	5	4	22
62	4	3	4	5	4	5	25	62	5	5	5	5	4	24
63	5	4	5	4	4	3	25	63	3	5	3	4	3	18
64	5	4	5	4	4	5	27	64	5	5	5	3	4	22
65	5	5	5	5	5	5	30	65	5	5	5	5	5	25
66	5	4	4	4	5	5	27	66	4	5	5	3	4	21
67	4	3	4	5	5	5	26	67	5	3	5	5	5	23
68	3	4	4	5	5	3	24	68	3	3	5	4	4	19
69	3	5	4	5	5	4	26	69	3	3	4	5	4	19
70	4	5	5	5	5	4	28	70	4	3	3	4	5	19
71	4	4	5	4	4	5	26	71	4	4	4	4	5	21
72	5	3	5	4	4	5	26	72	4	4	5	5	4	22
73	4	4	4	4	4	5	25	73	5	5	5	5	4	24
74	4	4	4	4	5	5	26	74	5	5	5	4	3	22
75	3	4	4	5	5	4	25	75	5	4	3	3	4	19
76	4	5	5	5	5	4	28	76	4	3	4	4	4	19
77	5	5	5	5	5	2	27	77	3	4	5	4	4	20
78	5	4	5	4	5	3	26	78	3	4	5	5	5	22
79	5	3	5	4	4	5	26	79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	5	4	4	3	24	80	4	5	4	4	3	20
81	3	4	4	5	4	4	24	81	4	4	3	4	4	19
82	4	5	4	5	3	4	25	82	4	3	4	5	4	20
83	4	5	5	5	4	4	27	83	5	3	4	4	4	20
84	1	1	1	1	1	1	6	84	1	1	1	1	1	5
85	5	3	5	5	5	3	26	85	5	3	5	4	4	21
86	5	5	5	4	5	3	27	86	5	3	5	5	5	23
87	5	4	5	4	4	4	26	87	5	3	4	4	5	21
88	3	3	3	3	3	3	18	88	3	3	3	3	3	15
89	3	4	5	3	4	4	23	89	3	5	4	3	4	19
90	4	5	4	4	3	3	23	90	3	5	3	5	3	19
91	4	5	4	4	4	4	25	91	4	5	5	4	4	22
92	5	5	5	5	5	4	29	92	4	5	5	3	4	21
93	5	5	5	5	4	4	28	93	4	4	4	4	5	21
94	5	5	5	4	5	3	27	94	5	3	3	5	5	21
95	4	4	4	4	4	3	23	95	4	5	4	5	5	23
96	3	4	5	5	3	4	24	96	4	5	5	4	4	22
97	4	3	5	5	4	4	25	97	4	4	5	3	4	20
98	4	4	4	4	4	5	25	98	3	3	5	4	3	18
99	5	5	5	5	5	5	30	99	5	5	5	5	5	25
100	4	4	5	5	5	5	28	100	4	4	4	4	4	20
101	5	3	3	3	4	4	22	101	5	5	5	5	5	25
102	4	3	4	4	5	5	25	102	5	5	5	5	5	25
103	4	4	5	4	5	5	27	103	4	3	4	4	5	20
104	5	3	2	2	5	5	22	104	4	4	5	4	4	21



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

- 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.

105	5	3	4	5	5	5	27	105	4	3	4	4	5	20
106	5	4	5	4	5	5	28	106	5	5	5	5	5	25
107	2	3	3	3	5	5	21	107	4	4	4	4	5	21
108	5	5	4	4	5	5	28	108	4	4	5	4	4	21
109	2	3	2	3	4	5	19	109	3	3	4	5	3	18
110	3	2	3	2	5	5	20	110	5	5	5	5	5	25
111	3	3	2	2	5	5	20	111	5	5	5	5	5	25
112	2	2	3	3	4	5	19	112	4	4	4	4	4	20

	Lingkungan Kerja (X3)									
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3	
1	4	3	3	4	5	3	4	4	30	
2	4	4	4	5	5	5	5	5	37	
3	3	4	3	5	5	5	5	5	35	
4	5	3	3	3	4	5	5	3	31	
5	4	4	4	5	4	4	3	4	32	
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35	
7	3	2	3	4	4	4	5	5	30	
8	4	4	5	4	4	3	3	4	31	
9	5	3	4	5	3	3	3	3	29	
10	4	5	4	4	3	4	3	4	31	
11	3	5	5	5	5	5	5	5	38	
12	4	3	4	5	5	5	5	5	36	
13	4	3	5	4	3	4	4	3	30	
14	2	3	4	2	4	3	5	4	27	
15	4	3	3	3	3	3	4	3	26	
16	4	5	4	4	5	5	4	4	35	
17	4	5	4	4	4	5	4	4	34	
18	4	4	4	4	5	5	5	5	36	
19	4	3	4	5	5	4	5	4	34	
20	4	5	4	4	3	4	4	3	31	
21	5	4	5	5	5	5	5	5	39	
22	3	3	4	4	4	4	4	5	31	
23	4	3	4	3	4	4	3	4	29	
24	5	4	5	4	5	3	4	3	33	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
26	2	3	4	5	3	5	4	5	31	
27	4	4	4	5	4	4	5	4	34	
28	4	5	4	4	5	4	4	3	33	
29	2	5	3	4	4	3	3	4	28	
30	5	5	4	4	3	4	3	4	32	
31	4	3	2	5	4	5	4	3	30	
32	3	4	5	4	4	4	4	5	33	



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

33		5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	3	4	5	4	4	3	30
35	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	5	5	5	5	37
36	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	4	3	5	4	3	4	5	31
37	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	3	3	3	4	3	5	4	30
38	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	5	5	4	4	3	33
39	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	4	5	5	5	5	39
40	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	2	3	4	5	4	3	5	29
41	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	4	5	5	5	5	37
42	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	3	4	5	5	5	5	5	37
43	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	4	4	5	3	4	5	34
44	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	5	5	5	4	4	3	4	33
45	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	4	5	3	3	4	4	30
46	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	5	5	5	5	5	36
47	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	4	5	5	5	39
48	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	3	4	5	4	4	32
49	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	3	4	3	5	4	4	32
50	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	5	3	5	5	5	5	36
51	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	4	4	4	3	3	4	31
52	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	3	5	4	3	3	3	30
53	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	4	5	5	4	4	3	35
54	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	5	5	3	4	5	4	35
55	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	5	3	5	4	4	5	35
56	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	3	5	4	3	5	32
57	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	3	3	4	4	4	4	5	30
58	Hak cipta milik UIN Suska Riau	1	1	1	1	1	1	1	1	8
59	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	3	3	4	4	3	28
60	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	3	3	3	5	4	5	3	31
61	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	3	4	4	3	4	4	31
62	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	4	5	4	3	5	36
63	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	4	5	4	3	5	32
64	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	4	4	5	5	3	4	5	33
65	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	4	5	5	4	4	5	5	37
67	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	3	4	5	3	4	4	5	31
68	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	3	3	3	4	5	29
69	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	5	5	3	3	4	35
70	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	5	3	4	4	2	4	3	29
71	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	4	5	5	4	3	4	4	32
72	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	3	5	5	4	5	5	34
73	Hak cipta milik UIN Suska Riau	5	5	5	3	3	4	5	5	35
74	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	3	3	5	4	31
75	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	4	4	4	3	5	4	32
76	Hak cipta milik UIN Suska Riau	3	4	5	5	4	2	4	4	31
77	Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	3	3	5	4	2	4	3	28



78	3	4	3	5	5	3	3	4	30
79	5	5	5	5	5	4	4	4	37
80	4	4	3	4	5	4	5	5	34
81	3	5	4	4	4	4	5	5	34
82	4	4	5	2	3	3	5	5	31
83	3	5	3	3	3	3	5	4	29
84	1	1	1	1	1	1	1	1	8
85	5	3	3	3	4	4	4	4	30
86	5	5	5	5	5	5	4	4	38
87	4	3	3	4	4	3	5	5	31
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24
89	4	5	5	3	5	3	5	4	34
90	3	3	3	3	5	4	5	4	30
91	4	4	4	3	5	4	5	5	34
92	4	5	5	4	5	4	4	4	35
93	4	4	5	4	4	3	3	4	31
94	5	3	4	4	3	5	4	4	32
95	5	4	3	3	3	5	5	3	31
96	5	4	4	4	4	5	5	4	35
97	4	4	5	4	4	4	5	5	35
98	3	3	3	4	4	3	5	5	30
99	5	5	5	5	5	5	5	5	40
100	5	5	5	4	5	4	3	3	34
101	3	3	4	4	4	3	3	3	27
102	3	3	4	4	4	4	5	4	31
103	3	4	4	4	4	5	4	5	33
104	5	5	4	4	4	3	3	3	31
105	4	4	4	4	3	5	5	5	34
106	2	3	2	2	5	5	3	5	27
107	4	4	5	4	3	2	4	4	30
108	4	5	5	4	3	2	3	4	30
109	5	5	5	4	4	5	5	4	37
110	4	5	4	5	5	4	5	4	36
111	4	3	3	3	3	4	4	4	28
112	4	4	5	3	5	4	3	4	32

1. Dilarang menutip 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menutip 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	Kategori	Prestasi Kerja (Y)								Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	3	3	3	3	4	4	27
2	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	4	4	3	3	3	3	27
3	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	4	3	3	3	5	5	30
4	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	4	4	5	3	3	3	28
5	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	4	4	5	5	4	36
6	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	4	4	5	4	4	35
7	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	3	2	3	2	3	4	24
8	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	5	5	4	4	4	5	36
9	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	5	5	4	4	5	4	35
10	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	4	4	4	5	5	5	4	36
11	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	4	4	5	3	5	5	33
12	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	3	3	4	5	5	3	30
13	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2	3	4	3	2	3	2	4	23
14	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	3	4	5	3	2	3	27
15	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	4	3	4	4	5	5	31
16	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	4	4	5	4	5	36
17	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	5	4	3	4	4	34
18	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	4	4	5	4	3	34
19	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	4	4	5	3	3	34
20	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	4	4	3	5	5	36
21	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	4	4	3	3	5	5	30
22	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	4	3	5	5	5	4	34
23	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	5	4	4	3	3	4	32
24	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	4	5	4	5	4	4	36
25	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	4	5	5	5	4	5	36
26	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2	5	3	2	3	3	4	3	25
27	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	4	4	4	5	5	5	4	36
28	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	4	4	4	4	5	4	4	34
29	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	3	3	4	4	5	5	32
30	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	5	5	4	4	4	5	5	37
31	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	4	2	3	3	5	3	26
32	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	2	3	4	4	4	3	4	28
33	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	5	4	4	5	5	5	4	36
34	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	2	3	4	3	4	5	29
35	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	2	5	4	3	5	4	30
36	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	2	5	5	5	4	3	31
37	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	2	4	3	5	4	3	27
38	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	3	2	5	5	5	4	4	31
39	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	4	3	5	5	5	4	3	33
40	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5	3	4	5	5	4	3	3	32
41	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	3	4	5	4	4	4	5	5	34
42	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	4	3	4	5	5	3	5	4	33



43		3	3	3	4	5	3	4	5	30
44	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	4	4	3	5	5	5	5	4	35
45	Hak Cipta Dilindungi Undang-undang	5	3	4	5	5	4	3	4	33
46		3	4	3	4	5	4	3	4	30
47		5	5	5	5	5	5	5	5	40
48		5	4	3	5	4	4	4	3	32
49		4	5	3	5	5	5	4	3	34
50		4	4	3	5	5	5	4	4	34
51		3	4	3	5	5	5	5	5	35
52		3	3	4	3	2	3	4	5	27
53		5	5	5	5	5	5	5	5	40
54		3	4	4	5	5	4	5	4	34
55		3	5	4	4	4	5	3	3	31
56		3	3	4	4	4	5	5	5	33
57		5	5	5	5	5	5	5	5	40
58		1	1	1	1	1	1	1	1	8
59		3	4	3	3	4	5	5	5	32
60		3	3	3	4	3	4	4	3	27
61		5	5	5	5	5	5	5	5	40
62		5	5	5	5	5	5	5	5	40
63		4	5	5	4	4	4	4	5	35
64		3	5	5	5	4	4	5	5	36
65		3	5	5	5	4	4	3	5	34
66		5	5	5	5	5	4	3	4	36
67		5	5	5	5	3	3	5	5	36
68		5	5	5	5	5	5	5	5	40
69		3	4	3	5	5	3	3	5	31
70	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	5	4	3	5	4	3	5	5	34
71		5	5	5	5	5	5	5	5	40
72		4	3	5	4	4	4	5	4	33
73		5	5	5	3	4	4	5	5	36
74		5	5	5	4	5	4	4	4	36
75		5	5	5	5	5	5	5	5	40
76		4	4	4	5	4	4	5	4	34
77		5	5	3	5	5	5	5	5	38
78		4	5	3	4	4	4	4	4	32
79		5	5	5	5	5	5	5	5	40
80		5	5	4	5	3	4	4	5	35
81		4	5	4	5	3	5	5	5	36
82		5	5	5	5	4	4	3	5	36
83		5	5	5	5	5	5	5	5	40
84		1	1	1	1	1	1	1	1	8
85		5	5	5	5	5	5	5	5	40
86		5	5	5	4	4	4	5	5	37
87		5	5	5	5	5	3	4	4	36

1. Dilarang menyalin 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 menyalin 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.

88	5	5	5	4	3	4	5	5	36
89	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90	4	5	4	4	5	4	3	5	34
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	40
93	5	5	5	3	4	4	5	5	36
94	5	5	3	4	5	5	3	4	34
95	5	5	5	3	4	4	5	4	35
96	3	5	5	5	5	5	5	5	38
97	4	4	4	3	4	3	5	5	32
98	5	5	5	4	5	4	5	5	38
99	4	3	3	3	4	5	5	5	32
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40
101	4	5	3	5	5	4	5	4	35
102	4	5	5	4	5	5	4	4	36
103	4	3	3	4	4	3	3	5	29
104	3	4	4	4	3	3	4	4	29
105	4	4	3	3	4	5	5	4	32
106	4	4	4	4	5	5	4	3	33
107	3	2	3	2	4	3	4	4	25
108	4	5	4	4	5	5	4	2	33
109	5	5	4	5	5	4	2	3	33
110	4	5	4	5	5	4	5	4	36
111	5	4	4	5	4	5	5	4	36
112	5	3	4	5	4	3	3	4	31

LAMPIRAN 3

REGRESSION

Variable Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variable Removed	Method
1	X3, X1, X2		Enter

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19,509	2,892		6,747	0,000
	Pengalaman Kerja	0,391	0,114	0,270	3,418	0,001
	Tingkat Pendidikan	0,552	0,166	0,302	3,316	0,001
	Lingkungan Kerja	0,344	0,118	0,268	2,908	0,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2542,294	3	847,431	41,580	<,001 ^b
	Residual	2425,332	108	20,381		
	Total	4967,626	111			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	0,512	0,499	4,51453	1,805

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Residuals Statistics^a

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.4523	39.3913	32.8780	3.92599	112
Std. Predicted Value	-5.203	1.659	.000	1.000	112
Standard Error of Predicted Value	.381	1.990	.686	.278	112
Adjusted Predicted Value	13.8221	39.6362	32.9154	3.77917	112
Residual	-9.88112	10.07820	.00000	4.05165	112
Std. Residual	-2.409	2.457	.000	.988	112
Stud. Residual	-2.434	2.500	-.004	1.005	112
Deleted Residual	-1.00886E1	10.43636	-.03730	4.19887	112
Stud. Deleted Residual	-2.486	2.557	-.005	1.012	112
Mahal. Distance	.059	27.712	2.976	4.422	112
Cook's Distance	.000	.118	.009	.020	112
Centered Leverage Value	.000	.227	.024	.036	112

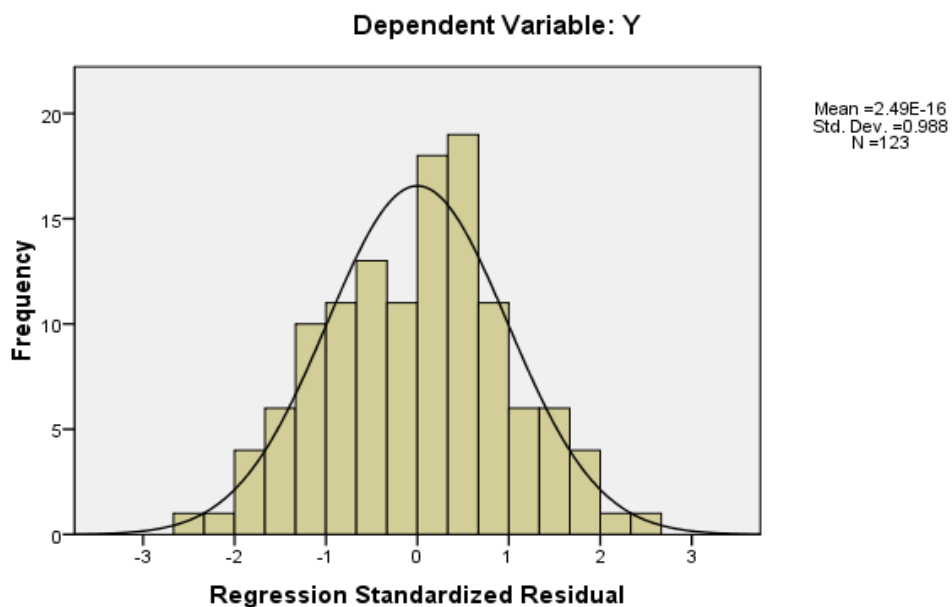
a. Dependent Variable: Y

sumber:

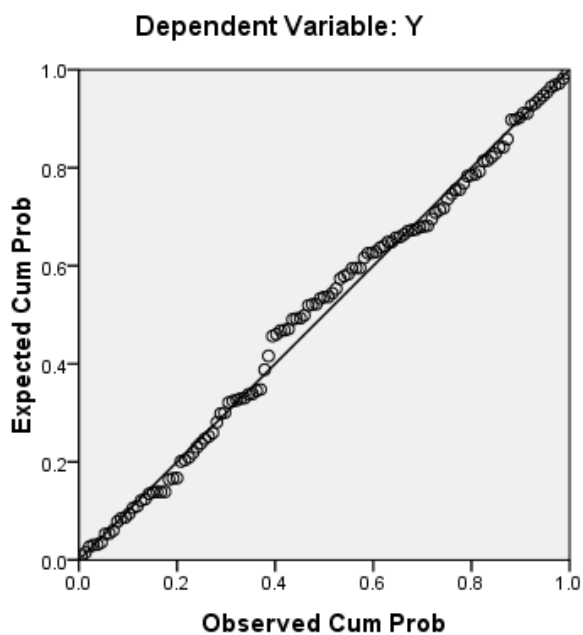
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak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

car

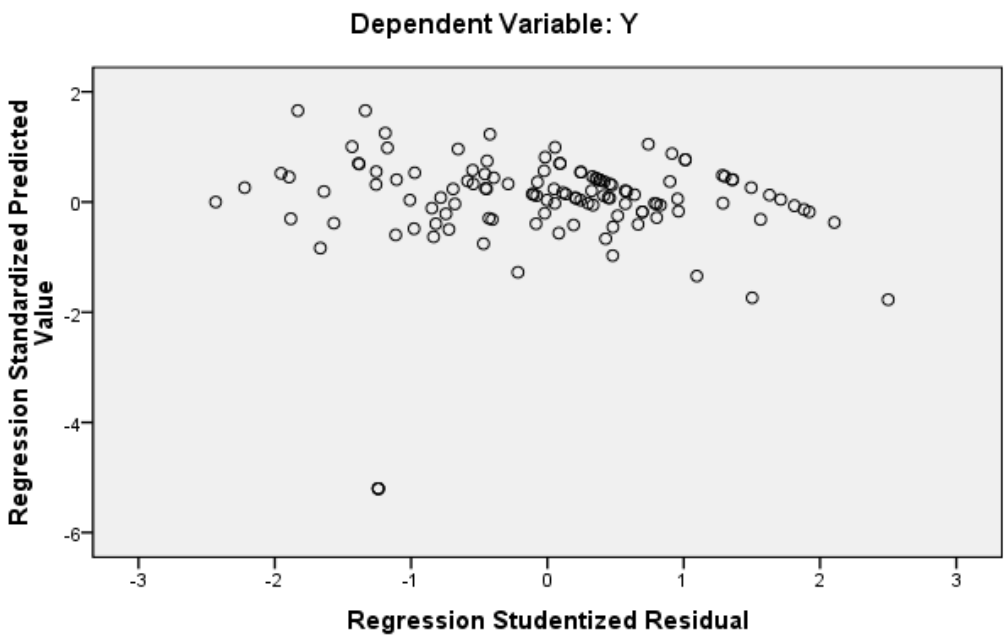
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



- 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.

tumkan dan menyebutkan sumber:



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/2491/2021 Pekanbaru, 20 April 2021 M
 Sifat : Biasa 8 Ramadhan 1442 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M.Ak.**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

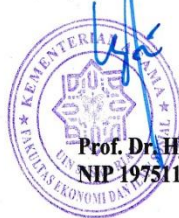
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

N a m a : Nahda Rifda
 NIM : 11671202399
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Sepuluh)

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 Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Bangkinang**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga



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

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3117/2021 Pekanbaru, 25 Juni 2021 M
Sifat : Biasa 15 Zulqaidah 1442 H
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
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 : Nahda Rifda
NIM. : 11671202399
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis di Rsud Bangkinang"** 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

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



- 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.



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG**

Jalan Lingkar Bangkinang, Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau (28461)

Telp. (0762) 323330 Fax. 20029 E-mail.rsud.bkn@gmail.com

Nomor : 445/RSUD/III2/2021 /....
Lampiran : -
Perihal : Telah Melakukan Penelitian

Bangkinang, 28 Juni 2021

Kepada

Yth. Bapak / Ibu
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial
di -

UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat izin riset dalam rangka penulisan Skripsi, dengan hal ini kami dari Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian atas nama :

Nama : NAHDA RIFDA
NIM : 11671202399
Program Studi : S1 Manajemen
Nama Universitas : UIN SUSKA Riau
Judul Penelitian : "Pengaruh Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang"

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.


Dr. ASMANA STRAH ABADI
 Pembina Tk.1 /IV.b
 NIP. 19720911 200312 1 007



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Nahda Rifda, lahir di lingkungan 18 Februari 1998. Anak ke dua dari empat bersaudari, anak dari ayahanda Alm. Yusri dan ibunda Hayatunnufus. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni telah menamatkan sekolah dasar di SDN 039 Naga Beralih pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke jenjang SMPN 1 Kampar dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Kampar dan selesai pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2016 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Sarimadu Bangkinang. Selanjutnya tanggal 08 Juli 2019 – 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Tanjung Alai Kecamatan XIII Koto Kampar.

Penulis melaksanakan ujian kompre pada hari senin tanggal 20 Desember 2021 dengan judul skripsi **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Non Medis RSUD Bangkinang”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).