

**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.

**PEGARUH *HUMAN RELATION* DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINISTRASI
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ZAINAB KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1
Program Studi Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

MUHAMMAD YOGA PRASETIYO

NIM. 11970114991



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD YOGA PRASETIYO
 NIM : 11970114991
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN *TEAM WORK*
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 BAGIAN PELAYANAN ADMINISTRASI RSIA
 ZAINAB KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE., M.Si
 NIP. 197511062007102003

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN

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



DR. HJ. MAHYARNI, SE., MM
 NIP.19700826199903 2 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammmad Yoga Prasetyo
 NIM : 11970114991
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Hariza Hasyim

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Ari Nur Wahidah

Penguji I
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Sahwitri Triandani

Penguji II
 Zulhaida, SE, MM

Zulhaida

- 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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yoga Prasetyo
 NIM : 11970114991
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 01 Okt 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi :

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Human Relation dan Team Work Terhadap
Kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi
Rumah sakit Ibu dan anak Zainah kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. 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, 12 Juli 2021
 Yang membuat pernyataan

 METERAI TEMPEL
 22DEBAJX750660930
 M. Yoga Prasetyo
 NIM: 11970114991

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

Pengaruh *Human Relation* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Adminitrasi Rumah Sakit Zainab Kota Pekanbaru

Oleh :

Muhammad Yoga Prasetyo
NIM :11970114991

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Adapun tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan pada Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang berjumlah 35 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji T dari olahan data t hitung $(2,457) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikan $(0,020) < (0,05)$, *team work* secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji T dari olahan data t hitung $(2,933) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikan $(0,358) < (0,05)$, *human relation* dan *team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti pada uji F dari olahan data f hitung $(12,274) > f$ tabel $(3,290)$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$.

Kata Kunci : *Human Relation, Team Work, Kinerja*

- 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.

ABSTRACT

The Influence of Human Relations and Team Work On Employee Performance In Administrative Services at The Zainab Mother And Child Hospital Pekanbaru City

By:

Muhammad Yoga Prasetyo
NIM :11970114991

Employee performance can be defined as the employee's ability to perform certain skills. The purpose of this study was to determine the effect of human relations and team work on employee performance at the administrative services of Zainab mother and child hospital Pekanbaru city. The population in this study were employees at the Zainab mother and child hospital administration in Pekanbaru city with a sampling technique using the census method, total 35 respondents. The results of this study indicate that human relations partially has a significant effect on employee performance as evidenced by the t test of processed data $t_{count} (2,457) > t_{table} (2,037)$ and significant $(0,020) < (0,05)$, team work partially does not have a significant effect on employee performance as evidenced by the t test of processed data $t_{count} (2,933) > t_{table} (2,037)$ and significant $(0,358) < (0,05)$, human relations and team work simultaneously have a significant effect on employee performance as evidenced by the f test from processed data $f_{count} (12,275) > f_{Table} (3,290)$ and significant $(0,000) < (0,05)$.

Keywords : Human Relations, Team Work, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Human Relation Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru”**. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mencapai Diajukan Sebagai Salah Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Program Studi Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai sumber, baik moril maupun dari materi waktu perkuliahan untuk penyusunan skripsi ini, untuk itu saya berterima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua, bapak Anwar Ujang Rasa ayahanda tercinta yang selalu memberi kasih sayang serta dukungan moral dan non moral untuk menyelesaikan kuliah. Dan ibu Rosni Ibunda tercinta yang selalu mendo`akan dan mesuport dalam menyelesaikan kuliah.
2. Kepada diri sendiri, yang selalu semangat, mau bekerja sama dengan diri sendiri, dan sudah melawan kemalas untuk bisa menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M, Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE,. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
5. Bapak DR. Kamarrudin, S.Sos. M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
7. Ibu Dr. Julina, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim



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

8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Kepala Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, dan Bapak Fakhurrozi, SE,. MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
9. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE,. M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan dan memudahkan saya mendapatkan tanda tangan ACC skripsi
10. Ibu Zulhaida, SE,.MM selaku penasehat akademik yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
11. Bapak dan Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
12. Segenap civititas akademika, bagian tata usaha, perpustakaan terimakasih atas semua bantuanya.
13. Kepada keluarga besar kandung yang selalu mendoakan, menghibur, mendukung, dan banyak hal yang dilakukan agar penulis semangat
14. Teman-teman kompi cuek tercinta yang selalu meberikan motivasi penulis, yang lagi berjuang dalam menyelesaikan skripsi
15. Teman-teman KKN tercinta yang selalu meberikan motivasi penulis, yang lagi berjuang dalam menyelesaikan skripsi
16. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 yang selalu menjadi penyemangat semasa perkulihaan
17. Pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Demi kesempurnaan skripsi ini untuk membuat gambaran kedepannya, kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 05 Juni 2023
Penulis

Muhammad Yoga Prasetyo
NIM : 11970114991

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumus Masalah	7
1.3 Tujuan Peneltin	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistem Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.2 <i>Human Relation</i>	19
2.2.1 Pengertian <i>Human Relation</i>	20
2.2.2 Fungsi Dan Tujuan <i>Human Relation</i>	20
2.2.3 Faktor Prepsi <i>Human Relation</i>	21
2.2.4 Tekni-Teknik <i>Human Relation</i>	22
2.2.5 Hambatan Dalam <i>Human Relation</i>	24
2.2.6 Indikator-Indikator <i>Human Relation</i>	25
2.3 <i>Team Work</i>	26
2.3.1 Pengertian <i>Team Work</i>	26
2.3.2 Jenis-Jenis <i>Team Work</i>	29
2.3.3 Indikator-Indikator <i>Team Work</i>	30
2.3.4 Karakteristik <i>Team Work</i>	31
2.3.5 Manfaat Dan Fungsi <i>Team Work</i>	33
2.3.6 Hambatan Membangun <i>Team Work</i>	35
2.4 Pengaruh Antar Variabel	36
2.4.1 Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.4.2 Pengaruh <i>Team Wrok</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.5 Pandangan Islam Penelitian	38
2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam	38
2.5.2 <i>Human Relation</i> Dalam Pandangan Islam.....	40
2.5.3 <i>Team Work</i> Dalam Pandangan Islam	41
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu	43
2.7 Variabel Penelitian	45
2.8 Kerangka Pemikiran	46
2.9 Hipotesis.....	47
2.9.1 Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja.....	48

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.

2.9.2 Pengaruh <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja	48
2.9.3 Pengaruh <i>Human Relation</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja	48
BAB II METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Objek Penelitian	50
3.2 Jenis Data	50
3.2.1 Data Kualitatif	50
3.2.1 Data Kuantitatif	50
3.3 Sumber Data	51
3.3.1 Data Primer.....	51
3.3.2 Data Sekunder	51
3.4 Populasi Dan Sampel	51
3.4.1 Pupulasi	51
3.4.2 Sampel	52
3.5 Metode Penelitian.....	52
3.5.1 Observasi	52
3.5.2 Kuesioner.....	52
3.5.3 Wawancara	53
3.6 Analisa Data	53
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif.....	53
3.6.2 Uji Kualitas Data	54
3.6.2.1 Uji Validitas	54
3.6.2.2 Uji Realibitas.....	54
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	55
3.6.3.1 Uji Normalitas	55
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	55
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.6.3.4 Uji Autokorelasi	56
3.6.3.5 Uji Analisa Linear Regresi Berganda	56
3.7 Uji Hipotesis.....	58
3.7.1 Uji Simultan (Uji F)	58
3.7.2 Uji Persial (Uji T).....	60
3.8 Uji Koefisien Determinan R ²	61
BAB IV GAMBAR UMUM DAN LOKASI PENELITIAN	62
4.1 Sejarah Singkat RSIA Zainab Pekanbaru.....	62
4.2 Visi, Misi, Dan Struktur RSIA Zainab Pekanbaru	62
4.2.1 Visi RSIA Zainab Pekanbaru	63
4.2.2 Misi RSIA Zainab Pekanbaru.....	63
4.2.3 Struktur RSIA Zainab Pekanbaru	64
4.3 Motto Dan Logo	65
4.3.1 Motto RSIA Zainab Pekanbaru	65
4.3.2 Logo RSIA Zainab Pekanbaru.....	65
4.4 Tugas Pokok Dan Fungsi	65
4.4.1 Direktur.....	65
4.4.2 Tata Usaha Dan Kabag.....	66
4.4.3 Kasubag, Umum, Dan RT	68
4.4.4 Kasubag Tenaga Kerja	68



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.

4.4.5 Kasubag Hukum, Informasi, Dan Penganan Pengaduan.	69
4.4.6 Keperawatan Dan Kahid Medik Pelayan	70
4.4.7 Kabid Penunjang Medik Dan Non Medik	71
4.4.8 Kabid Keuangan Dan Akuntansi	72
4.5 Produk Layana RSIA Zainab Pekanbaru	72
4.6 Mitra RSIA Zainab Pekanbaru	73
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Identitas Responden	75
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
5.2. Analisa Deskripsi Variabel.....	78
5.2.1 Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
5.2.2 Analisa Deskripsi Variabel <i>Human Relation</i> (X1).....	80
5.2.3 Analisa Deskripsi Variabel <i>Team Work</i> (X2).....	81
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	84
5.3.1 Uji Validitas.....	84
5.3.2 Uji Ralibitas	86
5.4 Uji Asumsi Klasik	87
5.4.1 Uji Normalitas	87
5.4.2 Uji Multikolonieritas	89
5.4.3 Uji Hereroskedatisitas	90
5.4.4. Uji Autokorelasi	91
5.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	91
5.6 Uji Hipotesis.....	93
5.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	93
5.6.1 Uji Persial (Uji T).....	94
5.7 Uji Koefisien Determinan R2.....	96
5.8. Pembahasan	97
5.8.1 Pengaruh <i>Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan</i>	97
5.8.2 Pengaruh <i>Team Work iterhadap Kinerj Karyawan</i>	97
5.8.1 Pengaruh <i>Human Relation dan Team Work Terhadap Kinerja</i>	98
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

Tabel	1.1 Penilaian Pasien Terhadap Pelayanan Adiministrasi RSIA Zainab Pekanbaru 2018-2022.....	8
Tabel	2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel	2.2 Tabel Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	48
Tabel	5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel	5.2 Karakteristik Responden Berdarakan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel	5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel	5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..	79
Tabel	5.5 Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Tabel	5.6 Analisa Deskripsi Variabel <i>Human Relation</i>	81
Tabel	5.7 Analisa Deskripsi Variabel <i>Team Work</i>	82
Tabel	5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	84
Tabel	5.9 Hasil Uji Validitas <i>Human Relation</i>	84
Tabel	5.10 Hasil Uji Validitas <i>Team Work</i>	85
Tabel	5.11 Hasil Uji Reabilitas.....	86
Tabel	5.12 Hasil Uji Normalitas.....	88
Tabel	5.13 Hasil Uji Multikolonieritas.....	89
Tabel	5.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	91
Tabel	5.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel	5.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	93
Tabel	5.18 Hasil Uji Persial (Uji T).....	95
Tabel	5.19 Hasil Uji Koefisien Determinan R2.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	50
Gambar	4.1 Lokasi RSIA Zainab Pekanbaru.....	65
Gambar	4.2 Struktur Organisasi Dan Tata Kelola RSIA Zainab.....	66
Gambar	5.1 Normal P-P Plot Of Regresion Standardized.....	87
Gambar	5.2 Scatterplot	90



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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2	Tabulasi Data.....
Lampiran 3	Hasil Uji Data Menggunakan SPSS Versi 22.....
Lampiran 4	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....



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

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan ketat rumah sakit di era sekarang ini, rumah sakit harus mampu mengoptimalkan sumber daya untuk bersaing. Rumah sakit yang tidak dapat mengikuti perkembangan akan ditinggalkan oleh pasien dan dialihkan ke rumah sakit lain. Rumah sakit yang tidak mampu meningkatkan daya saing mereka dalam menghadapi persaingan yang ketat dapat berada di bawah tekanan karena pertumbuhan rumah sakit yang cepat dan saingan yang ada saat ini. Dengan meningkatkan produktivitas staf, optimalisasi sumber daya manusia rumah sakit dapat membantu industri ini menjadi lebih kompetitif.

Organisasi akan mendapatkan keuntungan besar dari kinerja staf yang luar biasa. Karyawan yang berkinerja buruk akan memberikan dampak yang merugikan bagi rumah sakit. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas rumah sakit yang lebih rendah, yang akan menghambat pencapaian tujuan dan menyebabkan taktik yang telah dipersiapkan tidak dieksekusi dengan baik. Kemampuan proses eksekusi strategis untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan dapat dilihat dalam lingkungan kerja yang sibuk

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, salah satunya adalah hubungan *interpersonal* yang dimiliki oleh setiap staf rumah sakit. Hubungan antar manusia yang baik di sebuah rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan karena ada



rasa saling percaya antar karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan rumah sakit.

Tingkat kolaborasi di antara para karyawan adalah aspek lain yang mempengaruhi kesuksesan. Setiap rumah sakit membutuhkan kerja sama karena hal itu meningkatkan kemungkinan tujuan organisasi akan tercapai. Karena tugas dilakukan secara merata dan stres tersebar secara merata, maka kerja sama yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Setiap rumah sakit selalu ingin masuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Hal ini membutuhkan hubungan sesama karyawan, kreativitas, integritas dan komitmen tim internal untuk memaksimalkan dampaknya mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan setuju.

Pentingnya hubungan antar manusia dalam sebuah rumah sakit atau organisasi sebagaimana adanya penghubung antara karyawan dan rekan kerja atau antara bawahan dan atasan, dan sebagai sarana komunikasi yang persuasif, melaksanakan hubungan interpersonal melalui pimpinan perusahaan dapat berkomunikasi secara tepat dengan karyawannya. memiliki komunikasi baik dan menciptakan kenyamanan maka akan tercipta kondisi nyaman, menyelaraskan dan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam menunaikan tugasnya. lalu manusia hubungan merupakan faktor penting dalam kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sangat penting untuk memahami dan menerapkan tim kerja pelayanan administrasi rumah sakit agar bantuan yang diberikan kepada pasien dan sistem

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.



pendukungnya berjalan lancar dan efektif. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan perubahan gaya hidup masyarakat, kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan efisien semakin meningkat. Oleh karena itu, rumah sakit harus mampu memberikan dukungan administrasi profesional yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

Menurut Menawiidya dan Suartina (2021), Hubungan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* memiliki manfaat positif dan signifikan bagi karyawan. Selain itu, hubungan interpersonal dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketenagakerjaan karyawan. Dimungkinkan untuk merekomendasikan bahwa seorang peserta karyawan mampu membina hubungan di antara rekan satu tim di tempat kerja atau dalam pengaturan lain, bahwa seorang peserta karyawan lebih fokus pada pekerjaan mereka, dan bahwa seorang peserta karyawan disiplin dalam pekerjaan mereka apakah mereka mematuhi tenggat waktu perusahaan yang ketat. atau tidak.

Pelayanan administrasi dapat termasuk dalam human relation (hubungan manusia) dalam lingkungan kerja, terutama karena tugas-tugas administratif sering melibatkan interaksi dengan orang lain, baik itu rekan kerja, pelanggan, atau klien. Misalnya, petugas administrasi dapat membantu rekan kerja atau pelanggan dengan pertanyaan atau masalah yang terkait dengan dokumen atau informasi tertentu.

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

Dalam menjalankan tugas-tugas administrasi, petugas administrasi perlu memperhatikan hubungan manusia yang terlibat dan berinteraksi dengan mereka dengan cara yang baik dan profesional. Ini melibatkan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, dan kemampuan untuk merespons dengan baik terhadap kebutuhan dan permintaan orang lain. Dengan cara ini, pelayanan administrasi dapat memainkan peran penting dalam membangun hubungan kerja yang baik dan memperkuat tim di tempat kerja.

Pelayanan administrasi dapat menjadi bagian dari kerja tim (*team work*) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Meskipun tugas-tugas administrasi seringkali terlihat sebagai pekerjaan individu, namun dalam lingkungan kerja yang lebih besar, administrasi seringkali melibatkan kerja sama antara beberapa anggota tim. Contohnya, dalam sebuah departemen administrasi yang bertanggung jawab untuk mengelola dokumen dan pengarsipan, beberapa anggota tim dapat bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan memproses dokumen, sedangkan yang lain dapat bertanggung jawab untuk mengatur dan memelihara sistem pengarsipan.

Salah satunya adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab milik Yayasan Badan Wakaf Pembina, yang mengkhususkan diri untuk memberikan layanan medis secara langsung. Rumah Sakit Ibu dan Bayi Zainab (RSIA) merupakan rumah sakit ibu dan anak pertama di Pekanbaru. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin sebagai layanan publik sambil menawarkan jasa. Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab (RSIA). Mengikuti moto "HATI", menyediakan berbagai layanan dengan penuh semangat hati,

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.



kepercayaan dalam membawa kepercayaan pelanggan, transparan dalam memberikan pelayanan, menegakkan dan melaksanakan nilai-nilai Islam. Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab (RSIA) berupaya untuk mencapainya untuk mencapai visi dan misi keunggulan, kualitas layanan profesional dan islam. Ini didasarkan pada permintaan sosial untuk layanan mana yang lebih baik, lebih ramah dan lebih berkualitas.

Tabel 1.1 Bagian *team work* pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru

No	Nama Devisi	Jumlah (Orang)
1	Bagian Pelayanan Administrasi (Pendaftaran)	15 Orang
2	Bagian Informasi	15 Orang
3	Bagian Sumber Daya Manusia	5 Orang

Sumber : Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru (2023)

Terlihat dari tabel 1.1 jumlah karyawan yang ada pada bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab sebanyak 35 orang. Dalam hal ini, penelitian ingin mengetahui sejauh mana kegiatan *human relation* dan pengaruh *team work* yang ada pada RSIA Zainab Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut hasil saat wawancara yang saya lakukan pada manajer SDM ibu Sukma diketahui permasalahan dalam hal *human relation* yang terjadi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru adalah Masih belum optimal, karena hubungan manusia atau karyawannya mereka sendiri kurang memiliki kesadaran untuk menjalin komunikasi yang baik satu sama lain. Mereka tidak peduli satu sama lain karena mereka sibuk dengan pekerjaan mereka. Meskipun



demikian, obrolan ringan di antara rekan kerja pun jarang terjadi. Dan hubungan karyawan terhadap pasien juga belum optimal.

Team Work adalah salah satu bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang sama selesai dan bekerja menuju tujuan yang telah disepakati sebelumnya secara efektif mencapai tujuan bersama efisien. Sasaran bukan sasaran pribadi, bukan tujuan pemimpin tim, sama sekali tidak tujuan orang paling populer di tim. Pada tim di sebuah organisasi yang dibutuhkan adalah kemauan bergandengan tangan profesi. Artinya tim mencapai kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu dalam organisasi.

Sementara itu, masalah yang terjadi pada *team work* pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru adalah Kurangnya koordinasi dapat menyebabkan banyak tugas dilakukan secara bersamaan atau oleh orang yang salah, yang memperlambat alur kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan di antara anggota tim. Keterampilan interpersonal, seperti empati dan kemampuan mendengarkan dengan baik, sangat penting untuk membangun hubungan tim yang efektif. Jika anggota tim kekurangan keterampilan orang, ini menghambat kemampuan mereka untuk bekerja sama secara efektif

Tabel 1.2 : Penilaian pasien terhadap pelayanan administrasi pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru Tahun 2020 -2022

Tahun	Kategori	
	Puas (%)	Tidak Puas (%)
2018	83	17
2019	76	24
2020	70	30
2021	79	21
2022	85	15

- 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.

Sumber : Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab (2023)

Terlihat dari tabel 1.2 dari tahun 2018-2022 jumlah penilaian pasien terhadap pelayanan administrasi mengalami ketidakstabilan. kondisi kinerja kerja karyawan tidak selalu stabil dalam beberapa kasus, situasi ini disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan menurun. Karena kurangnya hubungan *human relation* dan *team work*.

Berdasarkan dari segi kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi pelayanan RSIA Zainab Kota Pekanbaru mengalami penurunan dikarenakan kurang mampu dan kecepatan inisiatif dalam bertindak dalam pelayanan administrasi, di mana kualitas kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru tidak begitu baik

Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan sebelumnya, dengan ini penelitian ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH HUMAN RELATIONS DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ZAINAB KOTA PEKANBARU”**.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini 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.

1. Apakah *human relation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi rumah sakit ibu dan anak zainab kota Pekanbaru?.
2. Apakah *team work* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrai rumah sakit ibu dan anak zainab kota Pekanbaru?
3. Apakah *human relation* dan *team work* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrai rumah sakit ibu dan anak zainab kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Team Work* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* dan *Team Work* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Untuk Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan nasihat terutama untuk departemen SDM meningkatkan kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi yang berguna untuk kemajuan RSIA Zainab Kota Pekanbaru.

2. Untuk penulis

Memberikan kesempatan kepada penulis untuk memahami konsep-konsep yang telah mereka pelajari selama ini. Selain itu, diharapkan dapat memberikan perspektif untuk memahami manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kolaborasi, hubungan interpersonal, dan produktivitas karyawan.

3. Untuk pembaca

Studi ini harus dapat menambah referensi dan perdebatan informasi yang ada tentang sumber daya alam, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kerja sama tim dan hubungan interpersonal pada kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Ada Enam pengelompokan bab dalam penelitian ini, yaitu pengelompokan pertama bab pendahuluan, pengelompokan kedua bab telaah pustaka, pengelompokan ketiga bab metode penelitian, pengelompokan ke empat bab hasil



penelitian dan pembahasan, pengelompokan bab kelima gambaran umum dan lokasi perusahaan, dan pengelompokkan terakhir yaitu penutup.

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini menceritakan tentang latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB 3

METODE PENELITIAN

Bab ini menceritakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan analisa data.

BAB 4

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan sejarah berdiri rumah sakit, visi dan misi rumah sakit, dan pelayanan yang ada di rumah sakit tersebut.

BAB 5

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

Dalam bab ini menjelaskan statistika deskriptif, hasil uji validitas dan reabilitas, analisa data penelitian, analisa asumsi klasik, analisa hasil penelitian data serta pengujian hipotesis.

BAB 6

PENUTUP

Adalah penutup dari penelitian ini yang menceritakan tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

© Hak ipta 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.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela et al., (2011) Menurut argumen ini, kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi, selama periode waktu tertentu, apakah itu berorientasi laba atau tidak. Istilah "kinerja" terkadang digunakan secara bergantian dengan "kinerja pekerjaan", "efisiensi kerja", "hasil kerja", dan "pencapaian tujuan".

Produktivitas, dan berbagai istilah lainnya. Padahal, meskipun pengertian kinerja memiliki persamaan dengan istilah-istilah yang berbeda tersebut, namun terdapat perbedaan dalam pengertian dasar dan prosesnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan tersebut.

Sejauh mana seorang karyawan secara efisien dan berhasil menyelesaikan persyaratan pekerjaan disebut sebagai kinerja (Simamora, 2006: 34). Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil pekerjaan yang terlihat dan standar kinerja



yang ditetapkan organisasi. Kinerja kemudian dijelaskan oleh Robbins (2008) sebagai hasil yang dicapai seorang pekerja di tempat kerja sesuai dengan seperangkat standar yang relevan dengan posisinya. Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998:159) adalah pekerjaan yang diselesaikan dan hasil yang dicapai. Pekerjaan yang terkait langsung dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan klien, dan kontribusi keuangan menghasilkan kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jumlah waktu tertentu. Riedel dan lainnya (2019).

Kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Simanjuntak (2005:221) adalah tingkat hasil yang dicapai dengan melaksanakan tugas tertentu. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja setiap orang yang dapat dibagi menjadi tiga kategori: dukungan manajemen, dukungan organisasi, dan kompetensi pribadi. Orang-orang yang berkualitas sangat penting bagi organisasi atau bisnis untuk maju atau berkembang. Pekerja berkualitas tinggi adalah mereka yang hasilnya dapat memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja harus digunakan jika Anda ingin mempekerjakan pekerja yang berkinerja baik.

Bergantung pada struktur dan metode yang digunakan untuk pekerjaan tersebut, indikator kinerja dapat diukur dan dievaluasi secara kualitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau bisnis. Indikator dapat berwujud (pengukuran atau standar dapat diidentifikasi) atau tidak berwujud (tidak dapat ditentukan oleh alat ukur atau standar). kinerja yang dihasilkan. Personel perusahaan dipengaruhi oleh berbagai peristiwa dan kondisi internal dan eksternal (kepada masing-masing karyawan). Kinerja menurut Mangkuprawira

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.



dan Hubes (2007:153) adalah hasil dari prosedur kerja tertentu yang dilakukan secara terencana oleh personel dan organisasi yang terhubung pada waktu dan lokasi tertentu.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Kualitas Pekerjaan berada pada tingkat yang baik atau seberapa buruk seorang karyawan menerima pekerjaan dapat diukur dari segi ketelitian dan kebersihan pekerjaan, keterampilan dan kekuatan.
- b) Kuantitas Pekerjaan berarti seberapa besar jumlah atau jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang staf. Diukur dari kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil dari pekerjaan baru.
- c) Pengetahuan Pekerjaan adalah proses menempatkan individu pada pekerjaan yang memiliki pelatihan atau pengalaman yang diperlukan. Hal ini didasarkan pada seberapa baik individu dapat meneliti topik-topik yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- d) Kerjasama, perhatikan bagaimana anggota staf berkolaborasi satu sama lain untuk menyelesaikan tugas. Kerja sama horizontal, atau interaksi yang baik dan menguntungkan antara pimpinan bisnis dan karyawannya, merupakan aspek penting dalam kehidupan organisasi dan tidak terbatas pada kerja sama vertikal atau antar karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

- e) Kreativitas karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang unik atau atas inisiatif sendiri, sehingga dipandang berhasil dan efisien, serta mampu menciptakan solusi baru untuk kemajuan perusahaan.
- f) Inovasi adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan baru untuk perbaikan dan kemajuan organisasi. Ini adalah ide cemerlang dalam mengatasi masalah organisasi.
- g) Inisiatif mencakup beberapa aspek seperti kemampuan mengambil langkah yang tepat saat menghadapi kesulitan, kemampuan melakukan sesuatu tanpa bantuan, kemampuan mengambil langkah pertama dalam suatu kegiatan.

Menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan pandangan lain, yaitu:

- a) Semacam faktor individu meliputi: pengetahuan, kemampuan, keyakinan, dorongan, dan komitmen yang dimiliki setiap orang pribadi.
- b) Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dorongan yang diberikan, antusiasme, bimbingan dan dukungan dari pemimpin atau tim pemimpin.
- c) Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan antusiasme yang diberikan kepercayaan rekan tim, kepercayaan anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem meliputi: sistem kerja, sarana atau prasarana kerja disediakan oleh organisasi, prosesnya dan budaya kerja internal mengatur



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.

Sedangkan menurut faktor-faktor yang mempengaruhi Pasolong (2010: 186) kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) kapasitas, yaitu kapasitas domain yang terpengaruh cukup mengandalkan bakat, kecerdasan, dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kemauan untuk mengerahkan usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, sumber kekuatan dalam tubuh manusia. apa adanya energi, seseorang mampu bereaksi dan menanggapi apa pun perlu, tanpa banyak pemikiran atau perhatian sadar, jadi
- d) Mengelola ketajaman mental dan fokus di tempat kerja menjadi lebih tinggi.
- e) Teknologi, yaitu menerapkan pengetahuan yang ada agar lebih mudah melakukan pekerjaan.
- f) Kompensasi, yaitu apa yang diterima pegawai sebagai kompensasi bekerja untuknya berdasarkan kinerja.
- g) Perjelas tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai karyawan. Tujuan hal ini harus jelas sehingga dapat memandu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan berjalan lebih efisien.
- h) Keselamatan, yang merupakan kebutuhan dasar manusia, karena di biasanya seseorang yang merasa aman dalam bekerja, akan mempengaruhi kinerjanya.

Fakta-fakta tersebut di atas mengarah pada kesimpulan bahwa variabel-variabel pribadi berikut ini secara umum mempengaruhi kinerja karyawan:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Kemampuan, kreativitas, penemuan, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, dorongan, dan dedikasi pribadi.
- b. Unsur-unsur organisasi, seperti kejelasan tujuan, gaji yang ditawarkan, kepemimpinan, lingkungan kerja atau infrastruktur yang disediakan perusahaan, prosedur organisasi, dan budaya perusahaan.
- c. Aspek sosial, seperti tingkat dukungan dan inspirasi yang diberikan oleh rekan kerja dan anggota tim lainnya, serta kesetaraan dan kekompakan anggota tim, serta rasa aman..

2.1.3 Indikator Kinerja

Mengukur kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi pelayanan publik, menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184). Kinerja orang dan institusi membuka pintu menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan masa lalu, dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, hambatan dan insentif, atau berbagai faktor keberhasilan.

Pengukuran kinerja karyawan adalah subjek dari banyak hipotesis. Indikator kinerja karyawan adalah salah satunya. Fadel (2009:196) menawarkan saran penanda berikut untuk mengukur kinerja pekerja:

- a. Untuk memahami tugas pokok dan fungsinya, bawahan harus memahami terlebih dahulu tentang tanggung jawab dan tugas masing-masing apa tanggung jawabnya.
- b. Inovasi memiliki inovasi yang positif dan dikomunikasikan kepada atasan dan diskusikan pekerjaan dengan rekan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Razi

- c. Kecepatan pekerjaan untuk mengeksekusi tugas kecepatan pekerjaan harus mempertimbangkan penggunaan metode kerja yang ada.
- d. Tingkat akurasi pekerjaan tidak hanya harus cepat, tetapi juga disiplin diri yang ketat dalam proses menyelesaikan tugas, dan melakukan tugas dengan hati-hati dan meninjaunya di tempat kerja.
- e. Kerjasama Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk menerima dan menghormati sudut pandang orang lain.

Menurut Mangkunegara (2012), indikator kinerja:

1) Kualitas

Kualitas hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Sering diukur dengan tekad, penelitian, keterampilan, bekerja dengan sukses.

2) Kuantitas

Beban kerja berdasarkan jam kerja yang tersedia, itu perlu fokusnya bukan pada hasil rutin, tetapi pada seberapa cepat pekerjaan dapat dilakukan menyelesaikan.

3) Pelaksanaan tugas

Karyawan diharuskan untuk melakukan tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

4) Tanggung jawab

Konsekuensi lebih lanjut dari peran ini adalah hak dan tugas atau kekuasaan.

Sedangkan menurut Michel dalam Rizky (2001:15), indikator kinerja 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.

- 1) Semacam kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan apakah yang dihasilkan dapat memuaskan pengguna, demikianlah hal ini sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja berkomunikasi dengan baik dengan konsumen.
- 3) Ketepatan, kecepatan di mana pekerjaan diukur dalam hal peringkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat untuk mencapainya kepuasan kerja dan perbaikan.
- 4) Kompetensi, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan semakin banyak semakin meriah.
- 5) Proaktif, yaitu setiap karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaannya sendiri sehingga tidak ada kendala di tempat kerja.

Menurut Fadel (2009:196). Indikator kinerja adalah :

1. Tanggung jawab
2. Inovasi
3. Kecepatan kerja
4. Tingkat akurasi kerja
5. Kerja sama tim

2.2 Human Relation

Human Relation (hubungan antar manusia) adalah salah satu kewajiban kesuksesan tentang komunikasi, termasuk komunikasi interpersonal dan komunikasi internal organisasi. Sangat penting untuk menguasai kemampuan



untuk mewujudkan hubungan interpersonal karyawan dalam organisasi. Bantu para pemimpin untuk membantu komunikasi vertikal atau horizontal. Di sisi lain, hubungan pribadi dengan karyawan adalah hubungan pribadi yang berkelanjutan kebutuhan karyawan, yang fungsinya sebagai makhluk pribadi, eksistensi sosial membutuhkan orang lain untuk bekerja sama untuk mengejar tujuan hidup mereka sendiri. Menghubung pribadi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mempengaruhi semangat kerja karyawan di tempat kerja.

2.2.1 Pengertian *Human Relation*

Sikap dan perilaku pegawai merupakan inti dari interaksi manusia, menurut Rosyad dalam (Daeng Sani Ferdiansyah., dkk., 2021: 8). Hubungan interpersonal organisasi adalah proses yang dinamis. Agar karyawan dapat berfungsi secara normal dan benar, pekerjaan dilakukan sesuai dengan tuntutan mereka. Hubungan manusia, menurut Nadapdap (2017), adalah interaksi antara individu yang menumbuhkan keharmonisan dan membantu pencapaian tujuan.

2.2.2 Fungsi Dan Tujuan *Human Relation*

Sa'diyah El Adawiyah (2019:8) menegaskan bahwa manusia tidak pernah menyendiri. Orang dirancang untuk bergantung pada orang lain. Tiga faktor yang mendasari interaksi manusia yang mendalam — peniruan, sugesti, dan empati — hidup dalam hubungan antarpribadi.

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.

1) Imitasi

Imitasi adalah respons yang dipelajari, hasil interaksi, dan pengaruh lingkungan tidak lahir. imitasi tidak selalu positif, tapi juga banyak negatifnya.

2) Saran

Sarankan perilaku atau kebiasaan lewat lainnya, tapi tanpa pertimbangan apapun. Proposal memegang memainkan peran penting dalam kehidupan kolektif organisasi.

3) Simpati

Faktor empati berperan besar dalam hal ini interaktif. Simpati adalah perasaan tertangkap oleh orang lain. kasih sayang dapat muncul atau lambat. Empati tidak didasarkan pada logika, tetapi pada menurut perasaan.

2.2.3 Faktor Persepsi *Human Relation* dalam Hubungan *Human Relation*

Pengaruh *interpersonal*, pengetahuan budaya, perspektif pribadi, dan barang-barang sosial serta benda mati hanyalah beberapa contoh pengaruh sosial. Salah satu teknik untuk mendeteksi hal dan peristiwa sosial adalah persepsi sosial. Saya akan melakukan ini dengan mengacu pada persepsi *interpersonal*. Pendekatan paling populer untuk menganalisis norma dan objek sosial adalah persepsi sosial. (1999; Jalaluddin).

Ada perbedaan yang jelas antara *interpersonal* dan objektivitas dalam prasangka. pertama, dalam persepsi objek, rangsangan ditangkap oleh indera kita



melalui objek fisik, gelombang, cahaya, gelombang suara, suhu, dll.; Dalam persepsi *interpersonal*, rangsangan akan sampai kepada kita melalui simbol-simbol verbal atau grafis yang disampaikan oleh pihak ketiga. Kedua, ketika kita menanggapi objek, kita hanya menanggapi properti di luar objek, kita tidak menanggapi memeriksa sifat batin dari objek.

Dalam persepsi *interpersonal*, kita memahami bahwa ada hal-hal yang tidak dapat kita lihat dengan jelas indera kita. Ketiga, ketika suatu objek dipersepsikan, objek tersebut tidak menanggapi kami, maka kami tidak memberikan respons emosional. Keempat, objek yang relatif tetap, manusia mengalami perubahan. Perubahan ini mempersulit kami dan akan memberikan informasi salah kepada orang lain.

2.2.4 Teknik-Teknik *Human Relation*

Dalam Intensitas Tinggi, Hubungan manusia digunakan untuk terapi orang yang frustrasi. Frustrasi tumbuh pada manusia karena masalah yang bukan masalah mampu menyelesaikannya sendiri. Dalam kehidupan biasa, siapa pun bisa bertemu beberapa masalah dapat diselesaikan, dan beberapa sulit untuk diselesaikan. pertanyaan yang mana sama seperti semuanya harus mencoba menyelesaikannya. Tidak ada yang mau terlibat mendapat kesulitan. Yang pasti, masalah setiap orang akan berbeda. Hubungan dapat digunakan untuk mengurangi hambatan komunikasi, menghindari pemahaman yang tidak tepat dan memperluas kemanusiaan yang konstruktif (Onong, 2001).

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.

Orang yang pernah mengalami kemunduran, Anda bisa melihatnya dalam perilakunya. Jika karyawan merasa frustrasi, yang berujung pada gangguan pekerjaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Tindakan adalah bijaksana bagi para pemimpin untuk menanggapi karyawan dengan kekerasan. di sini hubungan memainkan peran penting.

Dalam aktivitas *interpersonal* ini, beberapa teknik dapat digunakan untuk membantu karyawan yang frustrasi disebut konseling. Pilih satu berbuat sebagai konselor (konselor) dapat dilakukan oleh orang yang berilmu psikolog atau psikiater. Tujuan konsultasi adalah untuk membantu karyawan yang mengalami masalah selama penggunaan memecahkan masalahnya sendiri untuk mengembalikan suasana pengasuhan memiliki keberanian untuk memecahkan masalah. Selain konsultasi, ada beberapa cara hubungan, antara lain:

1) Aksi Sosial

Menurut Max Weber, kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam masyarakat.

2) Kontak sosial

Yaitu komunikasi antara dua orang atau lebih merupakan awal dari komunikasi interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses interaksi sosial secara langsung. komunikasi literal adalah hubungan atau hubungan dengan orang lain



Kunci kegiatan *human relation* adalah motivasi, berikan motivasi karyawan aktif bekerja sesuai dengan kebutuhannya, yaitu kebutuhan penghasilan memenuhi kebutuhan keluarga, kebahagiaan keluarga, perbaikan diri, dan lain-lain.

Seseorang yang masuk lembaga karena menurutnya lembaga itu mampu bantu dia mencapai tujuannya. Hal yang sama berlaku untuk karyawan dan anggota organisasi mereka bekerja di sana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pemimpin organisasi bisa mengkoordinasikan kegiatan karyawan untuk bekerja sama. itu masuk dengan tujuan yang direncanakan, komunikasi memainkan peran penting. *Human relation* seperti apa yang telah dijelaskan sebelumnya adalah komunikasi persuasif. Dalam menghadapi *Human Relation*, pimpinan perusahaan menggunakan komunikasi perlakukan karyawan secara manusiawi agar bisa bekerja sama, begitu hasilnya lebih memuaskan dari itu, sehingga mereka bisa bekerja dengan senang hati

2.2.5 Hambatan dalam Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

Gangguan *interpersonal* pada dasarnya terdiri dari dua jenis, yaitu objektif dan subjektif. Rintangan tipe objektif adalah interupsi dalam proses nikmat yang terbentuk untuk orang lain secara tidak sengaja dapat menyebabkan dalam kondisi yang merugikan. Jenis gangguan subyektif meliputi itu sengaja dibuat oleh orang lain, jadi bisa disebut gangguan, terhadap sesuatu upaya komunikasi. Alasan keributan dan pertentangan ini adalah karena hal itu ada konflik kepentingan, prasangka, keserakahan, kecemburuan, ketidakpedulian, dll (Onong, 2003).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Faktor ketertarikan dan bias merupakan faktor yang berat karena sulit komunikator berkomunikasi dengan orang yang tidak bahagia pesan komunikasi yang disampaikan oleh komunikator tidak searah dengan isinya kepentingan yang mengganggu. seseorang bertemu dalam pertukaran dia tidak suka karena mengganggu pendidikan dan kepentingan lain, dan biasanya dia menyukainya abaikan komunikasi. Gejala pengabaian komunikasi untuk mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi disebut penghindaran komunikasi (menghindari komunikasi).

2.2.6 Indikator - indikator *Human Relation*

Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2019:8), silaturahmi bisa diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

1) Perlunya kerjasama

Kebutuhan disini adalah kebutuhan berkolaborasi untuk melakukan pekerjaan dan selesai baik itu antar karyawan, maupun antara atasan dengan karyawan.

2) Persiapan mental

Karyawan harus siap secara psikologis untuk menghadapi stres saat melakukan pekerjaan atau melakukan sesuatu pekerjaan baru bagi atasan untuk meningkatkan kinerja

3) Kontrol emosi



Pengendalian emosi adalah dimana seseorang menjadi karyawan mampu mengendalikan emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu pekerjaan dan membuat suasana kerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4) Latar belakang budaya

Terlepas dari etnis, agama, kewarganegaraan, atau faktor lainnya, rasa hormat antara rekan kerja, atasan, dan bawahan harus didasarkan pada warisan budaya.

Sedangkan menurut Istijanto (2010) indikator *Human Relation* yaitu :

1. Hubungan antar karyawan merupakan ikatan hubungan timbal balik dengan anggota organisasi lainnya.
2. Hubungan dengan atasan adalah hubungan antara atasan dengan atasan Junior di sebuah institusi.
3. *Customer relationship* adalah hubungan yang terjalin antar karyawan dan perusahaan klien.

2.3 Team Work

2.3.1 Pengertian *Team Work*

Kerja tim menjadi perlu untuk mencapai tujuan bekerja dengan sukses. Kerja tim akan menjadi kekuatan pendorong energi dan sinergi anggota tim kerja. Ide cemerlang tidak akan terjadi tanpa kolaborasi yang baik. Seperti yang dikatakan Bachtiar (2004), “kooperatif ini adalah kekuatan dari beberapa orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan ini diperlukan. Kolaborasi menyatukan kekuatan ide membawa kesuksesan”. Tim adalah kesatuan yang

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.



terdiri dari dua orang atau lebih berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk tujuan tertentu.

Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, diperlukan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam tim berinteraksi secara teratur. Ketiga, orang-orang dalam tim memiliki tujuan yang sama. masing-masing tim terkait erat dengan individu adalah kemitraan didirikan kesadaran akan prestasi dan prestasi akan muncul dalam kerjasama berbagai solusi yang belum terselesaikan secara individual. Keuntungan itu kerja tim yang andal adalah tempat munculnya solusi sinergi dari individu yang berbeda bergabung dalam kerja sama tim.

kerja sama, juga dikenal sebagai kolaborasi, adalah jenis kerja sama ketika individu dengan berbagai kemampuan saling melengkapi dan berkomitmen pada tujuan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama dengan cepat dan sukses. Harus diakui bahwa kerja sama tim merupakan perpaduan dari individu-individu yang menjadi seseorang sangat membutuhkan tim untuk tujuan bersama bersedia bekerja bahu membahu satu sama lain. itu mungkin seseorang tidak melakukan pekerjaan atau tidak pandai dalam hal itu, tapi bisa dilakukan oleh anggota tim lainnya. ini adalah tentang pekerjaan tim,

Menurut (Armstrong dan Baron, 2008:15), *teamwork* adalah upaya individu mengarah pada kelompok berkinerja lebih tinggi daripada jumlah input individu. Menurut (Stephen, Timothy, 2008: 406). masuk akal sebuah tim mencapai kinerja yang lebih baik daripada individu dalam organisasi. Kerja tim lebih efektif daripada bekerja sendirian pribadi. Menurut West (2002), Menurut

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.



West (2002), “Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa hal ini menghasilkan pengelompokan dengan mitra yang memiliki efisiensi dan efektivitas keseluruhan yang lebih besar. Hal ini sangat berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu.

Menurut Wayne (2001), tim adalah sebuah kelompok kerja penuh atau tujuan kerja yang anggotanya memiliki setidaknya satu tujuan. Kerjasama tim adalah suatu tindakan yang dikendalikan dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi, menurut Sriyono dan Farida (2013). Kerja sama tim adalah elemen yang paling penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan mencegah kesalahpahaman yang mungkin terjadi antara karyawan dan atasan, menurut Priskilla & Santika (2019).

Kerja tim meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam perusahaan dan antar departemen. Biasanya kerja tim dengan memiliki perbedaan keahlian membuatnya menjadi keuntungan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sriyono dan Farida (2013) “*Teamwork* adalah proses kerjasama tim kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab bersama, keselarasan tujuan, komunikasi intensif, fokus masa depan, fokus bakat kreatif dan respon cepat pada tugas untuk mencapai tujuan mengatur”.

Kerja tim dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang saling bergantung kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai hasil diputuskan bersama. Adapun pemahaman kerja tim menurut Manzoor et al.(2011) adalah

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.

© Rak Iptan milik UIN Suska Riau

tat Islamid 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.

kumpulan individu yang saling bergantung satu sama lain dalam suatu tugas dan berbagi tanggung jawab atas hasilnya mendapatkan.

2.3.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim (*Team Work*)

Menurut Daft (2000), ada 5 (lima) jenis kerjasama tim, adalah:

A. Tim Formal

Organisasi membentuk tim formal sebagai komponen dari bentuk organisasi. Waktu vertikal dan waktu horizontal adalah dua bentuk waktu formal yang paling umum.

B. Tim Vertikal

Satu manajer dan struktur pendukung diatur secara vertikal dan memiliki kata-kata kasar formal. Periode waktu ini biasanya disebut sebagai waktu kerja atau waktu komando. Organisasi membentuk setiap tim untuk mencapai tujuan tertentu melalui aktivitas dan interaksi anggota..

C. Tim Horizontal

Karyawan dari semua tingkat hierarki yang memiliki kesamaan namun berasal dari berbagai bidang kompetensi membentuk tim horizontal. Kelompok tugas dan komite adalah dua jenis tim horizontal yang paling umum.

D. Kelompok Bertujuan Khusus



Tim tujuan khusus adalah tim yang dibuat secara eksternal organisasi formal yang bekerja berdasarkan minat atau proyek kreatif.

E. Tim mandiri

Tim dibentuk di departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan, mendiskusikan cara untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dll.

2.3.3 Indikator – Indikator Kerjasama Tim (*Team Work*)

Dimensi variabel untuk mengukur kerjasama tim menurut Mangkuprawira (2014:69) adalah:

- 1) Interaksi tim
- 2) Konsep tujuan bersama
- 3) Kepentingan pribadi dalam tim
- 4) Kualitas
- 5) Kuantitas.

Berdasarkan penjelasan dimensi di atas, dapat dibandingkan dengan fase indikator, yaitu mampu berinteraksi dalam tim, saling menguntungkan sumbangkan energi dan pemikiran untuk kemampuan komando yang efektif maksimalkan, saling berkomitmen, berkomunikasi langsung keterbukaan, kerja tim, pemecahan masalah, fokus pada visi maju bersama, semangat, kerja teliti, tepat, hasil kerja bagus, tujuan tercapai, dan hasil kerja terlampaui. Singkatnya, jika setiap karyawan dapat bekerja dalam tim, semua orang perusahaan akan memiliki keselarasan yang lebih baik pada tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Untuk mengukur variabel *teamwork* menurut Dewi Sandra (2017) adalah:

- 1) mau bekerja sama (*kooperatif*),
- 2) Ungkapkan harapan positif,
- 3) Hargai masukannya,
- 4) Berikan dorongan,
- 5) Bangun semangat tim.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa eksekusi misi perusahaan membutuhkan kerja tim dalam beberapa tahap. Dalam hal ini, tugas pemimpin adalah bekerjasama dengan bawahan agar dapat melalui tahapan ini untuk mencapai efek kerja maksimal dalam sebuah perusahaan, setiap karyawan harus dapat berkomunikasi dengan mengungkapkan harapan positif, mendorong satu sama lain, memotivasi untuk melakukan tugas.

2.3.4 Karakteristik Kerjasama Tim (*Team Work*)

Menurut Mangkuprawira (2009), kerja tim meliputi dari sekelompok karyawan yang dikoordinasikan oleh seorang pemimpin tim dan/atau seorang individu pengelola.

Secara umum, kerjasama tim dibentuk sebagai persyaratan organisasi dalam rangka tujuan perusahaan dapat dicapai. melalui kerja sama tim, ekspektasi mengontrol fungsionalitas akan berjalan lebih efektif dan efisien. mekanisme kemitraan dapat berjalan secara intensif, ketahanan suatu tim kerja adalah orang-orang terpilih, menempati posisi tertentu, dan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Keberhasilan tim adalah



akumulasi dari proses dan kinerja masing-masing karyawan. Ini adalah tugas dan hasil kolektif dalam sistem kerja sama. Semakin tinggi intensitas sinergi antara karyawan dan manajer, semakin tinggi pula kekuatan tim. Nilai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalkan semaksimal mungkin.

Menurut Sopiah (2008), ada enam karakteristik tim sukses, antara lain:

1. memiliki komitmen untuk bekerja sama menuju tujuan bersama;
2. menetapkan tujuan tertentu,
3. menetapkan struktur,
4. menangani masalah sosial dan tanggung jawab,
5. melakukan evaluasi menyeluruh terhadap tenaga kerja dan sistem ganjaran, dan
6. membangun kepercayaan di antara para pihak.

Ada beberapa karakteristik kerja sama tim yang dapat menunjukkan keberhasilan suatu tim, di antaranya adalah:

1. Tujuan bersama: Untuk mencapai tujuan tersebut, semua anggota tim harus memiliki tujuan bersama dan bekerja sama dengan baik untuk mencapainya.
2. Koordinasi dan komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa semua tugas diselesaikan dengan sukses oleh anggota tim.
3. Anggota tim harus menggunakan kemampuan masing-masing anggota untuk menggunakan alat yang disediakan dan mencapai tujuan bersama.

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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Setiap anggota tim harus waspada dan bekerja sama dengan pemimpin untuk mencapai tujuan sebagai sebuah tim.
5. Kepercayaan: Untuk memastikan kerja tim berjalan dengan baik, anggota tim harus selalu bertindak dengan rasa hormat dan membangun hubungan yang positif.
6. Kemampuan beradaptasi: Seorang anggota tim harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi dan keadaan yang berubah agar dapat bekerja dengan baik dengan anggota tim lainnya.
7. Koordinasi: Untuk memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan aman dan tepat waktu, anggota tim harus tetap berhubungan erat dan bekerja sama.

Ketika sebuah tim memiliki karakteristik tersebut, kolaborasi dapat berjalan lancar, dan anggota tim dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan sukses.

2.3.5 Manfaat Dan Fungsi Kerjasama Tim

Menurut Richard Y. Chang dan Mark J. Curtin (1998), terdapat manfaat pengaturan waktu baik bagi individu maupun organisasi, yaitu:

A. Manfaat tim bagi individu

- 1) Pekerjaan lebih bervariasi
- 2) Lebih banyak sumber daya harus dialokasikan untuk menciptakan dan memajukan keputusan yang paling signifikan; dan
- 3) lebih banyak waktu harus dialokasikan untuk mengajar sarjana terbaru.



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.

B. Manfaat Tim untuk organisasi

- 1) Memperkuat komitmen terhadap 25 butir rencana aksi
- 2) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- 3) Lebih fleksibel dalam hal pekerjaan sehari-hari
- 4) Tingkatkan rasa kagum Anda

Ada beberapa manfaat dan fungsi bekerja sama dengan orang lain, di antaranya adalah:

1. Tingkatkan produktivitas: Kerjasama tim antar anggota mendorong anggota tim untuk bekerja lebih *efisien* dan *efektif* sehingga produktivitas dapat meningkat.
2. Mengambil tugas: Kerja tim dengan tim membantu anggota tim mengerjakan tugas dan memastikan bahwa semuanya dilakukan dengan benar.
3. Untuk membantu pemecahan masalah: Kerja tim mendorong anggota tim untuk berkolaborasi dan memecahkan masalah dengan cara yang lebih efektif.
4. Peningkatan kreativitas: Kerja tim mendorong anggota untuk bekerja sama dan berbagi ide sehingga kreativitas dapat meningkat.
5. Menciptakan jaringan positif: Bekerja sama, tim membantu anggota tim menciptakan jaringan positif dan mengelola perasaan cemas dan sedih mereka.
6. Meningkatkan motivasi: Kerja tim mendorong anggota tim untuk bekerja sama dan menginspirasi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.



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.

7. Meningkatkan kualitas hasil: Kerja tim mendorong anggota tim untuk bekerja sama dan memastikan bahwa hasilnya berkualitas tinggi.

Kerjasama tim memiliki banyak manfaat dan fungsi, dan dapat membantu anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses. Karena itu, sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan Anda dan memastikan bahwa semua karyawan Anda bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama Anda.

2.3.6 Hambatan Membangun Kerjasama Tim

Untuk memastikan bahwa kesuksesan bisnis bergantung pada memiliki tim yang kuat yang bekerja sama, penting dan krusial untuk membangun tim seperti itu. Jika sebuah perusahaan memiliki strategi operasional formal, maka perusahaan akan mendapat kerugian yang cukup besar

Karena tidak adanya kerjasama antar perusahaan yang baik, maka bisnis tersebut hanya akan terhenti dan berakhir dengan kerugian yang sangat besar. Penting untuk mempertimbangkan semua faktor saat satu orang memulai proyek kerja sama tim. Seorang pemimpin harus dapat mendelegasikan setiap tugas, melaksanakan instruksi, menanggapi setiap ide yang diajukan oleh tim, dan mempertahankan fokus penuh pada setiap tugas yang diberikan tim. Jika Anda berhasil melakukannya, Anda dapat membuat tim yang andal dan produktif.

Ada beberapa hal yang mungkin dilakukan, antara lain untuk menjalin hubungan kerjasama tim yang kuat:



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 Saifur Kasim Riau

1. Mendefinisikan tujuan bersama: Setiap anggota tim harus memiliki pemahaman bersama tentang apa yang ingin mereka capai dan bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk melakukannya.
2. Komunikasi yang efektif: Tim perlu memiliki jalur komunikasi yang jelas yang terbuka dan transparan agar setiap anggota tim dapat dengan mudah mengkomunikasikan permasalahan dan isu yang muncul.
3. Mengakui perbedaan: Setiap anggota tim memiliki bakat yang unik, dan jika digunakan dengan baik, itu bisa menjadi aset tim.
4. Kepercayaan adalah elemen dasar dari hubungan kerja yang bermanfaat. Tim harus tetap amanah dan bekerja sama dengan jujur dan adil.
5. Puja dan umpan balik harus ditawarkan: Puja dan umpan balik yang positif dapat mengangkat anggota tim dan meningkatkan kerja sama tim.
6. Kepercayaan adalah elemen kunci dari kerja tim yang sukses; itu harus ditekankan sambil mengembangkan dan memelihara kepercayaan di antara anggota tim.
7. Jaga keseimbangan: Pastikan untuk mempertahankan keseimbangan bersenang-senang bersama seperti tim, ini akan membantu untuk membangun ikatan dan memperkuat ikatan.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Hubungan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan interpersonal (*Human Relation*), juga dikenal sebagai hubungan antarmanusia, adalah jenis pola hubungan yang terjalin antara orang-orang yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berbeda dalam upaya untuk menumbuhkan interaksi antarpribadi dan mempengaruhi satu sama lain. Hubungan memiliki peran penting dalam pembentukan kelompok, organisasi, dan bahkan bisnis. Hubungan adalah hasil dari komunikasi *interpersonal*, menurut penelitian komunikasi. Karena di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang berinteraksi. hubungan antar pribadi sangat membantu kinerja menjaga citra perusahaan atau organisasi.

Orang yang bekerja di perusahaan dan orang yang memiliki perusahaan ketertarikan pada perusahaan bukanlah robot naluriah, beban psikologis. dan komunikasi internal perusahaan yang positif memungkinkan perselisihan muncul, sehingga mempengaruhi perusahaan. Formulir aplikasi *human relations* untuk kepedulian dan tanggung jawab.

2.4.2 Hubungan Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan tim kerja yang baik memiliki dampak positif pada kinerja tim. Beberapa cara di mana hubungan tim kerja mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang Efektif: Tim yang berfungsi dengan baik harus memiliki komunikasi yang baik dan terbuka. Hal ini memungkinkan setiap anggota tim untuk memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dan memastikan bahwa semua tugas diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Saling percaya: Tim yang bekerja dengan baik saling percaya. Ini memungkinkan anggota tim untuk bekerja sama tanpa terlalu khawatir tentang apa yang akan terjadi jika mereka melakukan kesalahan.

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Kreativitas dan Inovasi: Tim yang bekerja dengan baik seringkali lebih kreatif dan inovatif daripada tim yang bekerja sendiri. Anggota tim berbagi ide dan mengembangkan solusi inovatif bersama.
4. Produktivitas: Tim yang bekerja dengan baik biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Mereka bekerja sama satu sama lain dan saling membantu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.
5. Motivasi: Anggota tim yang berkinerja baik biasanya memiliki motivasi yang lebih tinggi. Mereka merasa diterima dan dihargai oleh tim, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan yang terbaik.

Oleh karena itu, hubungan kerja tim yang baik memiliki dampak penting pada kinerja tim dan merupakan faktor penting bagi keberhasilan kerja tim.

2.5 Pandangan Islam Penelitian

2.5.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja atau prestasi sangat penting dan dihargai tinggi dalam pandangan Islam. Islam memandang pekerjaan sebagai sarana penunjang shalat dan ibadah lainnya kepada Allah. Islam mengajarkan bahwa setiap tindakan harus dilakukan dengan cara yang benar dan dengan pola pikir yang benar untuk menyenangkan Allah. Menurut Al-Qur'an, Allah menegaskan :

فَلَنْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

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.

Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.” (QS: 110 untuk Al-Kahfi)

Etika dan moral kerja yang baik, seperti jujur, adil, tabah, dan tidak merugikan orang lain, juga merupakan komponen kunci dari etika kerja Islami. Dalam Islam, beramal baik tidak hanya dilakukan dalam ranah pekerjaan tetapi juga dalam ranah akhlak dan kewajiban sehari-hari. Karena itu, pekerjaan yang sukses dalam tradisi Islam lebih dari sekadar mengajarkan keuntungan dan kesuksesan finansial.

Berikut adalah beberapa hadits yang menggambarkan kinerja karyawan dalam pandangan islam :

1. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, mengatakan: *“Setiap amal secara keseluruhan tergantung pada keadaan saat ini. Jadi jika seseorang berhijrah karena Allah dan Nabi, maka itu adalah berhijrah karena Allah dan Nabi. Jika seseorang meninggalkan negara karena negara asalnya atau wanita yang dikencaninya, maka hijrahnya sah untuk situasi tertentu itu”.* (HR. Bukhari dan Muslim).



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. Abdullah bin Amr menerjemahkan Hadits Rasulullah SAW yang berbunyi: *“Sesungguhnya Allah tidak memperhatikan perbuatanmu sampai kamu memperbaiki niatmu.”* (HR. Bukhari dan Muslim)
3. *“Sesungguhnya Allah lebih mendahulukan kamu beramal selama 10 tahun daripada kamu shalat selama 100 tahun,”* demikian hadits Nabi SAW yang dikutip Abu Hurairah. (Tirmidzi. HR).
4. *“Sesungguhnya Allah lebih menyukai engkau berdiri di shalatmu selama 1 malam daripada berdoa kepadamu selama 100 malam,”* kata Hadis Rasulullah SAW yang dikutip Abdullah bin Mas'ud. (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis-hadis dalam hal ini menjelaskan bahwa perbuatan baik dalam masyarakat Islam harus dilakukan dengan akal sehat, amal saleh, dan takwa. kinerja yang baik tidak hanya diperlukan pada waktu shalat; mereka juga harus dipraktekkan selama kegiatan sehari-hari seperti bekerja dan melakukan tugas sebagai karyawan.

2.5.2 Human Relation dalam Pandangan Islam

Human Relation, juga dikenal sebagai hubungan manusia, sangat dihargai dan penting dalam pandangan dunia Islam. Menurut Islam, setiap individu berkewajiban untuk menjalin hubungan baik dengan semua manusia lainnya dan melakukan interaksi dengan mereka secara adil dan takdir. Islam mengajarkan bahwa setiap orang harus memiliki akhlak yang baik dan berkomitmen penuh pada pemikiran dan keyakinannya.



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا وَيُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ

“Wahai orang-orang yang beriman! Jika Anda takut kepada Allah, Dia pasti akan memberi Anda furqan (kemampuan untuk membedakan yang benar dari yang salah) dan menghapus semua kesalahan Anda dan mengampuni (dosa-dosa Anda). Tuhan memiliki karunia yang besar.” tegas Allah dalam Al-Qur'an. (QS: 29; Al-Anfal)

Islam juga menekankan pentingnya membina hubungan antar manusia dan memastikan bahwa orang-orang menjalankan kewajibannya dengan cara yang benar, sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Rasulullah SAW dan dicatat oleh Abu Hurairah, yang mengatakan: "Barangsiapa yang tidak memiliki belas kasihan terhadap manusia, maka Allah tidak akan memilikinya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Karena itu, pandangan Islam tentang hubungan manusia adalah sesuatu yang harus diupayakan dengan tekun. Pembinaan hubungan antarmanusia harus dilakukan dengan tetap menjaga semangat kerendahan hati, kebajikan, dan kesatuan tujuan, serta memiliki sikap yang pantas dan terbuka terhadap tindakan dan pernyataan masing-masing pihak.

2.5.3 Team Work Dalam Pandangan Islam

Kerja tim atau bekerja sama sebagai satu tim sangat mahal dan dilarang dalam budaya Islam. Dalam Islam, bekerja sama dan melakukannya dalam satu

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 Sultan Saif Kasim Riau



tim adalah satu-satunya cara untuk menyelesaikan tugas dan melaksanakannya secara efektif. Islam mengatakan bahwa bekerja sama dan berbagi tugas adalah wujud tunggal dari tawakal (berdiri di hadapan Tuhan) dan ta'awun (saling membantu sesama).

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

“Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.” tegas Allah dalam Al Qur'an. Al-Imran (QS: 103)

Islam juga menekankan perlunya membina hubungan antar manusia dan memastikan bahwa orang-orang menjalankan kewajibannya dengan integritas, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadi yang dikutip oleh Abu Hurairah dan dikaitkan dengan Rasulullah SAW, yang mengatakan: *"Barangsiapa membantu tetangganya yang membutuhkan, Allah akan membantunya yang membutuhkan."* (HR. Bukhari dan Muslim)

Karena itu, kerja sama tim adalah sesuatu yang sangat penting dan perlu dilakukan dengan baik sesuai dengan ajaran Islam. Tim harus diciptakan dengan

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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Yarif Kasim Riau

maksud untuk selalu kooperatif, saling mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai lengkapi dengan tolok ukur dan referensi, kajian sebelumnya memudahkan penulis mengidentifikasi langkah-langkah persiapan sistem sebuah studi dari aspek teoritis dan konseptual. Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan *human relation*, *tema work*, dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Tahun Terbit	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	I Gusti Agung Ayu Menawidya Putri, I Wayan Suartina (2021), Pengaruh <i>Human Relation</i> dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia	<i>Human Relation</i> , <i>Team Work</i> , dan Kinerja Karyawan	Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirahusahaan, dan Pariwisata. e.ISSN 2774-7085. Vol.(No.4). Hal 1161-1169.	<i>Human Relation</i> dan <i>Team Work</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan adalah perbedaan objek tempat penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Asuransi Reliance Indonesia, sedangkan penelitian yang penulis melakukan penelitian pada RSIA Zainab Kota Pekanbaru.</p>				
2	Sarboini, Jen Surya, Wahyu eej Safiansyah (2017), Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh	Kepemimpinan, <i>Team Work</i> dan Kinerja Pegawai	Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (Emt), 1(2), 86-90	Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel X adalah Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> , sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel X adalah <i>Human Relation</i> dan <i>Team Work</i> .				
3	Liawati (2020), Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang WTC Serpong Tangerang.	<i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, ISSN (online) 2559-171X, ISSN (print) 2598-9545, Vol.3, No.3	<i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
Perbedaan : Penelitian terdahulu menggunakan variabel X adalah <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan variabel X adalah <i>Human Relation</i> dan <i>Team Work</i> .				
4	K.A Sundayo, G.M Sendow, G.G Lumintang (2021), Pengaruh <i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kota Mobagu	<i>Human Relation</i> , Lingkunga Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.9, Hal.1008-1017.	<i>Human Relation</i> , Lingkunga Kerja, Kepuasan Kerja, Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Perbedaan : Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X yaitu <i>Human Relation</i> , Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan dua variabel X yaitu <i>Human Relation</i> dan <i>Team Work</i> .				
5	Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021), Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i> , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.	Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan	Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata, I(1), 65-76	Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i> , Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Perbedaan : Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X yaitu keterampilan kerja,				

team work, dan motivasi, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan dua variabel X yaitu *human relation* dan *team work*.

Sumber : Menawidya dan Suartina (2021), Sarboni (2017), Liawati (2020), Sundayono dan Lumintang (2021), Parta dan Mahayasa (2021)

2.7 Variabel Penelitian

Ringkasan penelitian sebelumnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Variabel manipulasi diperlukan untuk menentukan jenis dan indeks variabel yang relevan dalam penelitian ini. Selain itu, beroperasi variabel dirancang untuk menentukan skala pengukuran untuk setiap variabel variabel, jadi dengan menggunakan alat untuk menguji hipotesis seseorang bisa lakukan dengan benar.

Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat berupa lihat tabel di bawah ini:

Tabel 2.2: Definisi konsep operasional variabel penelitian

NO	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawn (Y)	Kinerja adalah hasil seseorang menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Riedel et al. (2019)	1. Tanggung jawab 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Tingakt akurasi kerja 5. Kerja sama tim Fadel (2009:196)	Likert
2	<i>Human Relation</i> (X1)	Hubungan manusia adalah hubungan formal dan informal antara orang-orang untuk menciptakan keharmonisan untuk membantu mencapai tujuan.	1. Hubungan antar karyawan merupakan ikatan hubungan timbal balik dengan anggota organisasi lainnya. 2. Hubungan dengan atasan adalah	Likert



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.

		Nadapdap (2017)	hubungan antara atasan dengan atasan Junior di sebuah institusi. 3. Customer relationship adalah hubungan yang terjalin antar karyawan dan perusahaan klien. Istijanto (2010)	
3	<i>Team Work</i> (X2)	Kerja sama tim merupakan faktor terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang mungkin terjadi antara karyawan dan pimpinan. Priskilla & Santika (2019)	1. Tanggung jawab, 2. Tujuan yang konsisten, 3. Komunikasi intensif, 4. Fokus masa depan, 5. Fokus tugas, 6. Penyebaran bakat, 7. Respons cepat. Priskilla & Santika (2019)	Likert

Sumber : Riedel et al. (2019), Fadel (2009:196), Nadapdap (2017), Istijanto (2010), Priskilla & Santika (2019)

2.8 Kerangka Pemikiran

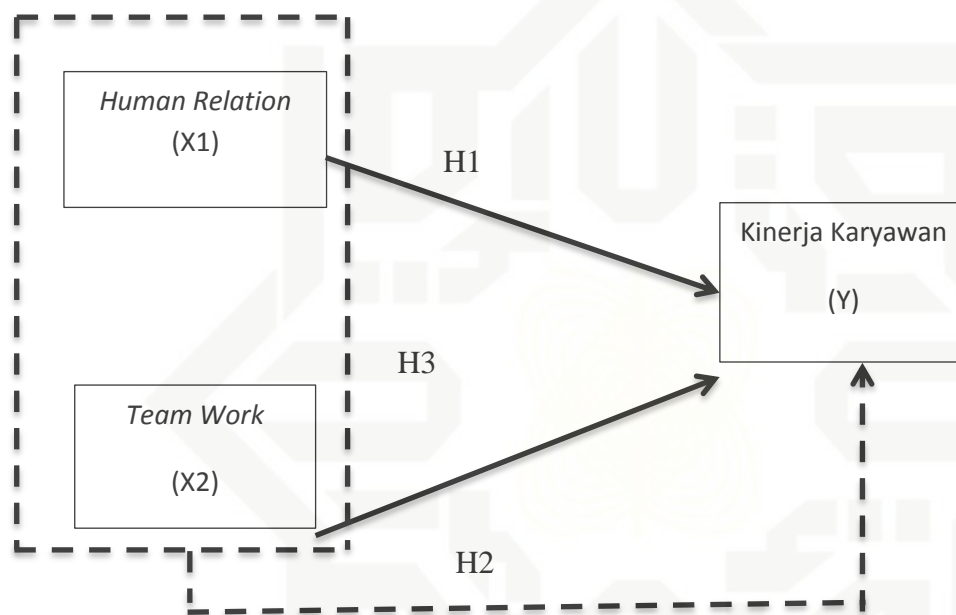
Dalam penelitian ini, penulis mengusulkan variabel penelitian berikut ini akan ditinjau:

1. Variabel bebas
Human Relation (X1)
Team Work (X2)
2. Variabel dependen
Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka kerja yang diusulkan untuk penelitian ini didasarkan pada temuan teoritis seperti yang dijelaskan sebelumnya. untuk membuatnya lebih mudah.

Memahami kerangka penelitian ini, dapat dilihat bahwa gambar berikut:

Gambar 2.1 kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Sugiyono (2019)

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan solusi jangka pendek terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan dan diartikulasikan dalam bentuk pernyataan deklaratif, menurut Sugiyono (2019: 99). Pengujian hipotesis sangat penting dilakukan karena tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan apakah terdapat hubungan antara variabel Independen dan Variabel Dependen dan apakah masing-masing Variabel Dependen berpengaruh positif. Penulis menyajikan teori berikut ini



berdasarkan penjelasan latar belakang masalah dan menekankan pada penilaian teoritis dari literatur:

2.9.1 Pengaruh *Huma Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang di lakukan Menawidya dan Suartina (2021) membuktikan bahwa *Human Relation* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indoesia.

H1: Diduga pengaruh *human relation* berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab kota Pekanbaru

2.9.2 Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang di lakukan Menawidya dan Suartina (2021) membuktikan bahwa *Team work* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indoesia.

H2: Diduga pengaruh *Team Work* berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab kota Pekanbaru

2.9.3 Pengaruh *Human Relation* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang di lakukan Menawidya dan Suartina (2021) membuktikan bahwa *Human Relation* dan *Team Work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indoesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Iptamilik UIN Suska Riau

Site Iptamilik University of Sulthan Sharif Kasim Riau

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

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

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

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

H3 : Diduga pengaruh *human relation* dan *team work* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab kota Pekanbaru

© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru pada bagian pelayanan administrasi. Jln. Ronggowarsito 1 No: 1 Gobah Pekanbaru, Riau, 28127, (0761) 24000.

3.2 Jenis Data

Menurut Sugiono (2009), adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

3.2.1 Data kualitatif

Secara khusus, data yang tidak numerik atau tidak dapat dihitung, diucapkan atau ditulis, serta hasil wawancara karyawan dan pimpinan perusahaan, data dari bisnis, atau data dari sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.2.2 Data kuantitatif

Secara khusus, data yang dikumpulkan dari survei dan distribusi yang berkaitan dengan masalah yang sedang diselidiki dapat dihitung.



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.

3.3 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang telah dikumpulkan langsung dari sampel melalui survey lapangan dan penyebaran kuesioner langsung kepada narasumber khususnya pegawai bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru. Narasumber tersebut dihubungi langsung oleh responden yang memenuhi syarat yang ditetapkan.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber informasi yang tidak langsung disediakan oleh pengumpul data dikenal sebagai data sekunder. Informasi sering diperoleh dari dokumen pendukung atau deskripsi dari sumber lain. Internet, buku, jurnal, artikel, dan berbagai sumber lainnya menjadi data sekunder untuk penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2019: 126) menegaskan bahwa populasi adalah pengelompokan umum dari item atau individu yang memiliki sifat dan atribut yang sama yang ditentukan oleh penelitian yang dilakukan dan kesimpulan dibuat darinya. Oleh karena itu, populasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga



benda dan benda alam lainnya. Selain itu, ini menggabungkan setiap sifat atau kualitas yang dimiliki subjek. Populasi penelitian ini adalah 35 orang karyawan RSIA Zainab Pekanbaru yang bekerja di bagian pelayanan administrasi.

3.4.1 Sampel

(Sugiyono, 2019:127) menegaskan bahwa sampel mencerminkan ukuran dan susunan populasi. Pendekatan sensus digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini. Seluruh populasi dijadikan sampel karena ukuran sampel yang terbatas. 35 orang pegawai bagian Pelayanan Administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data informasi penelitian ini adalah

3.5.1 Observasi

(Sugiyono, 2018: 226) mengklaim bahwa pengamatan adalah metode atau cara mempelajari dan membuat catatan yang secara konsisten diterapkan pada manusia dan objek alami lainnya.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Noor (2011) kuesioner adalah teknik interogasi informasi dimana responden disajikan dengan daftar pernyataan dan mereka berharap mendapat jawaban atas pernyataan tersebut. Survei ini menggunakan skala likert yang terdiri dari “sangat setuju”, “setuju”, “netral”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Skala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

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



likert adalah skala yang memungkinkan responden untuk menjawab pada tingkat yang berbeda untuk setiap item yang diukur.

3.5.3 Wawancara

Wawancara, menurut Wirawan (2013), adalah diskusi langsung antara pewawancara (interviewer) dengan yang diwawancarai (interviewee). Tatap muka, telepon, dan bentuk komunikasi media lainnya semuanya dimungkinkan. Penulis penelitian ini melakukan wawancara dengan petugas bagian pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru.

3.6 Analisa Data

Penulis penelitian ini menggunakan buku Teori dan Aplikasi Ekonometrika Terapan dengan SPSS, yang ditulis oleh Dr. Sulityanto Untuk, untuk menganalisis data.

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Bagaimana seharusnya data dideskripsikan atau dideskripsikan tidak dirancang untuk membuat generalisasi atau kesimpulan menurut Sanusi (2012:45)? Penyajian data dalam tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, serta rata-rata, maksimum, dan minimum adalah bagian dari analisis deskriptif. Karena analisis ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan, analisis ini tidak dilakukan dengan sangat menonjol, dan tidak ada tingkat kesalahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

Site Islamia University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



3.6.2 Uji Kualitas Data

data yang digunakan dalam penelitian ini sangat mempengaruhi kualitas data yang digunakan dalam penyelidikan hipotesis. Kualitas instrumentasi ditentukan oleh kualitas bahan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas berfungsi sebagai indikator kualitas bahan penelitian.

3.6.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas, menurut Noor (2012: 111), merupakan tanda bahwa suatu metrik secara akurat menangkap apa yang ingin ditangkapnya. Performa didasarkan pada seberapa akurat tes tersebut. Tujuan pemeriksaan validitas adalah untuk menentukan apakah tanggapan responden survei memang membantu penelitian ini atau tidak.

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa erat keterkaitan item-item (variabel) berjalan yang terukur satu dengan yang lainnya. Jika nilai r hitung (indikator berkorelasi/total) $> r$ tabel, maka cara pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data yang valid dikatakan valid. Sementara itu, jika angka r hitung (korelasi/total indikator) lebih dari satu, berarti metode pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut cacat.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas, menurut Noor (2011: 11), menunjukkan seberapa handal atau dapat dipercaya gadget tersebut. Tes kepercayaan dibuat untuk mengukur



Hak Cipta Ditanggung 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.

seberapa konsisten responden menanggapi pertanyaan dalam kuesioner. Meneliti nilai *cronbalpha(a)* setiap variabel merupakan salah satu syarat uji reliabilitas.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Suliyanto (2011) menentukan apakah nilai residual standar model regresi memiliki distribusi normal. Residual dikatakan berdistribusi normal ketika residual standar biasanya cukup dekat dengan rata-rata. Ketika uji *Kolmogorov-Sminov* (uji K-S) digunakan untuk menentukan normalitas penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal jika nilai $\text{sig} > 0,05$. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa residual tidak sesuai dengan distribusi normal jika nilai sig kurang dari 0,05.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Suliyanto (2011) adalah korelasi linier yang hampir sempurna antara dua variabel independen atau lebih. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel independen dengan menggunakan model regresi. Jika variabel bebas dari model regresi yang dihasilkan memiliki korelasi yang kuat atau sempurna, maka model regresi dikatakan menunjukkan gejala multikolinearitas.

Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan multikolinearitas. Multikolinearitas dikatakan terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 10; dikatakan tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10.



3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas model regresi menurut Suliyanto (2011) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Karena data *cross-sectional* merupakan kompilasi dari berbagai data yang mengandung kejadian heteroskedastisitas, maka disebut homoskedastisitas atau heteroskedastisitas jika berbeda. menggambarkan berbagai ukuran. untuk menunjukkan bahwa penyakit heteroskedastisitas ada. Heteroskedastisitas terjadi ketika scatter plot menunjukkan beberapa pola regresi (menyebar), dan sebaliknya.

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011: 126) mendefinisikan autokorelasi sebagai hubungan antara elemen-elemen dari kumpulan pengamatan yang terletak di berbagai titik sepanjang deret waktu. Durbin Watson menggunakan rumus pengikut dalam penyelidikan tersebut untuk menilai autokorelasi.

1. Autokorelasi positif ditunjukkan jika angka DW kurang dari -2.
2. Tidak ada autokorelasi jika angka DW antara -2 dan 2.
3. Ada autokorelasi negatif jika angka DW lebih dari 2, menurut aturan ini.

3.6.3.5 Analisa Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis yang mengukur pengaruh dua atau lebih faktor independen terhadap variabel dependen, menurut Suliyanto (2011: 53).

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

Berikut ini adalah rumus yang disarankan untuk kembali ke berbagai jalur:

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

x_1 = *Human Relation*

x_2 = *Team Work*

b_1b_2 = Koefisien Regresi (persial)

E = Tingkat Kesalahan (Error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, yaitu skala responden yang seharusnya menjawab pernyataan dengan nilai yang telah ditentukan tergantung pada sikap mereka terhadap konsep variabel pengukuran atau komentar mengenai indikator, sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

N : Netral = 3

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

St. Idris Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Selain itu, karena semua tanggapan dari responden diberikan dalam bentuk kuantitatif, penulis menggunakan program komputer untuk mewakili data statistik untuk solusi produk dan layanan berversi. Penulis kemudian memberikan skala tanggapan untuk mengubah data menjadi kategori berdasarkan skala Likert, dimana responden menanggapi pernyataan dengan nilai jawaban seperti itu.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 4}{5} = 0$$

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Statistik uji-f, menurut Ghozali (2009:23), pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki dampak yang sama baik pada variabel independen maupun variabel dependen. Untuk mengevaluasi bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi dependen, gunakan uji-f. Faktor yang menentukan R² dapat diperiksa dengan menggunakan uji-f statistik dalam regresi linier berganda.

Rumus perhitungan F hitung uji F adalah

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

Keterangan :

F	= F Hitung
R	= Koefisien Determinasi
K	= Jumlah Variabel Penelitian
N	= Jumlah Sampel

Adapun nilai *Alpa* yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05.

Dimana kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka :
 - a. H_a Diterima Karena Terdapat pengaruh signifikan
 - b. H_o Ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan



3.7.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji-t menentukan apakah faktor independen berdampak pada bagaimana variabel data ditentukan. Berikut hasil yang diperoleh dengan membandingkan estimasi t-score dengan tabel uji-t variabel independen (X):

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

Keterangan :

t = Mengikuti Fungsi t, dengan $df=n-2$

R = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh menentukan variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel. Uji t untuk variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < 0,05$. maka :
 - a. H_a diterima karena ada kesalahan yang signifikan.
 - b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\ value > 0,05$. maka :
 - a. H_a Diterima Karena Terdapat pengaruh signifikan.
 - b. H_o Ditolak karena tidak adanya pengaruh signifikan.

3.8 Uji Koefisien Determinan R^2

Temukan pasangan variabel Y X_1 dan X_2 dengan beberapa koefisien determinan (R^2). Rentang R^2 ini memiliki nilai $0-1$ ($0-R^2-1$). Semakin baik hasil regresi mendekati 0 maka besarnya variabel dependen tidak dapat dimanfaatkan secara keseluruhan, semakin R^2 mendekati 1.

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 IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat (RSIA) Zainab

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru resmi dibuka, menandai dimulainya sebuah landasan yang tidak lagi mengabaikan isu tingginya angka kematian bayi dan ibu di Indonesia, serta kesehatan, kenyamanan, dan perlindungan ibu dan bayi, sebagai bentuk kepedulian terhadap isu tersebut dan kepedulian terhadap kesehatan, kenyamanan, dan perlindungan ibu dan orang-orang terkasih. Berdiri di Jl. Ronggowarsito No. 1, Gobah, Pekanbaru, Riau, di sana berdiri Rumah Sakit Bersalin Zainab Pekanbaru yang telah lama berdiri. Dr. Zainab Pekanbaru saat ini memiliki dan mengoperasikan Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Cynthia Tabrani. Dan seiring berjalannya waktu, peminat RSIA Zainab Pekanbaru semakin banyak, terlihat dari peningkatan kunjungan

Gambar 4.1 : Lokasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.



Sumber : Dokumentasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru (2023).

4.2 Visi, Misi, dan Struktur Organisasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru

4.2.1 Visi RSIA Zainab Kota Pekanbaru

Visi Rumah Sakit Ibu dan Bayi (RSIA) Zainab Pekanbaru sebagai Rumah Sakit Ibu dan anak berdasarkan hukum Syariah terbaik di Provinsi Riau 2023.

4.2.2 Misi RSIA Zainab Kota Pekanbaru

1. Penerapan nilai-nilai Syariah dalam pelayanan rumah sakit.
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan amanah.
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan ibu dan anak yang terarah tentang kualitas dan keamanan.

4.4.3 Struktur RSIA Zainab Kota Pekanbaru

Struktur organisasi perusahaan dan struktur organisasi Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru merupakan salah satu instansi yang berwenang setiap karyawan mengenal seorang pemimpin dari aktivitasnya, yaitu siapa turun. Tugas dan tanggung jawab juga dijelaskan di bawah ini Izin untuk setiap bagian dari struktur organisasi perusahaan. Rumah Sakit Ibu dan Bayi (RSIA) Pekanbaru Zainab Pekanbaru merupakan rumah sakit tersendiri.



Sumber : RSIA Zainab Kota Pekanbaru (2023)

Berdasarkan standar kesehatan dan kualitas kesehatan ibu dan anak manajemen kesehatan yang baik. Layanan rumah tangga yang sangat baik Rumah Sakit Ibu dan Bayi Pekanbaru (RSIA) Zainab Pekanbaru merupakan penunjang yang sangat baik Membangun Rumah Sakit Ibu dan Bayi (RSIA) Zainab Pekanbaru Memiliki reputasi yang baik di masyarakat.

Seperti pelayanan unggulan yang dimiliki Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru adalah Tim Syariah, Klinik TMKK,

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.

Klinik Rehabilitasi Medik, Klinik tumbuh kembang, NICU, dan Klinik Cinta ASI.

4.3 Motto Dan Logo

4.3.1 Motto RSIA Zainab Kota Pekanbaru

RSIA Zainab Pekanbaru yang memiliki motto “INGAT IBU, INGAT ANAK-ANAK, INGAT ZAINAB” bukan hanya tentang kesehatan, tapi juga sangat instruktif. Selain memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas Juga menempatkan pendidikan ibu dan anak sejak kecil Membesarkan anak-anak yang sehat, cerdas, dan bermoral.

4.3.2 Logo RSIA Zainab Kota Pekanbaru



4.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

4.4.1 Direktur

Para direktur perusahaan memiliki kekuatan untuk memutuskan secara keseluruhan kebijakan yang ada dalam perusahaan adalah:

1. Mengawasi kegiatan perusahaan secara keseluruhan.



- 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 Sunan yarif Kasim Riau

2. Mengesahkan tugas-tugas menurut pembagian kerja Perusahaan membutuhkan.
3. Penyusunan rencana kegiatan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA). Zainab Pekanbaru dan menurut tugas lisan dan tertulis untuk memfasilitasi Pelaksanaan tugas.
4. Memfasilitasi dan mengontrol pelaksanaan kegiatan pengabdian status kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Bayi Zainab (RSIA) Pekanbaru.
5. Menjalin dan memfasilitasi kemitraan dengan pihak ketiga.
6. Menyusun Business Strategic Plan Rumah Sakit Ibu dan Bayi (RSIA) Zainab Pekanbaru.
7. Menyiapkan rencana pengeluaran dan anggaran tahunan dan mewakili Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru dan di luar ruang sidang.
8. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan usaha bidang jasa Status kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Bayi Zainab (RSIA) Pekanbaru.
9. Melakukan pemantauan, evaluasi dan penilaian hasil Pekerjaan periodik yang mengeksekusi tugas-tugas bawahan melalui sistem evaluasi berfungsi sebagai refleksi dari evaluasi pekerjaan.

4.4.2 Tata Usaha dan Kabag

Tugas Kepala Bagian Tata Usaha membantu direktur dalam menyusun rencana, mengkoordinasikan kegiatan, dan mengambil keputusan. Hukum, informasi, dan penanganan pengaduan semuanya masuk dalam penanganan urusan ketatanegaraan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menyusun rencana kegiatan bagian tata usaha sebagai pemain kunci dalam pelaksanaan inisiatif.

Berikan petunjuk dan instruksi yang jelas dan ringkas kepada bawahan guna meningkatkan efisiensi pelaksanaan tarik tambang.

1. Berkoordinasi dengan narasumber internal Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru untuk mendapatkan informasi dan mengkaji permasalahan guna mencapai hasil yang sebaik mungkin dalam ketenagakerjaan. hasil rencana kegiatan di bidang rencana kegiatan.
2. Untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, berikan instruksi dan permintaan kepada bawahan sesuai dengan sifat tugas yang diemban.
3. Melakukan koordinasi dengan kepala departemen terkait di kantor RSIA Zainab sesuai kebutuhan untuk mengumpulkan informasi dan menilai situasi sehingga diperoleh hasil yang terbaik.
4. Menyerahkan program kegiatan berdasarkan hasil rencana rangkuman untuk masing-masing bidang.
5. Mengkoordinasikan prosedur administrasi umum, informasi, penanganan pengaduan, kepegawaian, kearsipan, dan kepastakaan.
6. Mempromosikan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru. I. Mengkoordinasikan penyelesaian laporan.
7. Membuat laporan tarik tambang untuk digunakan atasan sebagai dasar presentasi keputusan.



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.

4.4.3 Kasubag, Umum dan RT

Tugas Sub Kepala Bagian Umum membantu manajemen Tata Usaha dalam mengembangkan materi yang diperlukan untuk koordinasi, perencanaan, dan kebijakan. sub-kegiatan pembinaan dan pengendalian seperti:

1. Menyusun program kegiatan sub bagian umum dan rumah tangga.
2. Melakukan koordinasi dengan subbagian dan perwakilan seksi bag di lingkungan sekitar Rumah Sakit selambat-lambatnya atau secepat mungkin untuk mendapatkan informasi dan menilai situasi sehingga diperoleh hasil yang terbaik.
3. Memberikan dukungan untuk kebutuhan administrasi dasar, termasuk dokumentasi, perpustakaan, dan kearsipan.
4. Menanyakan dan melakukan pengiriman barang kebutuhan rumah tangga sesuai dengan kebutuhan dan harapan anda.
5. Membuat laporan pelaksanaan tugas untuk digunakan bos sebagai dasar update status.

4.4.4 Kasubag. Tenaga Kerja

Tugas kepala cabang ketenaga kerjaan menyusun bahan untuk merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, kepala bagian tata usaha menyusun, sebutkan dan jelaskan kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Penghentian program tenaga kerja subbagian.



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. Membuat rutinitas tenaga kerja, daftar urutan peringkat, calon tenaga kerja, dan rutinitas tenaga kerja lainnya jika tidak ada administrasi tenaga kerja.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti promosi, kenaikan gaji berkala, cuti, kesejahteraan tenaga kerja, dan administrasi tenaga kerja lainnya.
4. Memiliki garis besar promosi, transfer gaji, dan pelatihan tenaga kerja.
5. Menggunakan materi untuk mendukung disiplin karyawan.
6. Membuat laporan pelaksanaan tarik-menarik untuk digunakan atasan sebagai dasar penjabaran keputusan.

4.4.5 Kasubag Hukum, Informasi, dan Penanganan Pengaduan

Tugas Penanggung Jawab Bagian Hukum, Informasi dan Penanganan Pengaduan adalah untuk membantu Tata Usaha mencapai tujuannya. unit koordinasi undang-undang, pembinaan, dan pengendalian kegiatan departemen hukum, serta informasi dan kegiatan penanganan.

1. Menyusun program kegiatan sub bagian hukum, informasi, dan penanganan pengaduan.
2. Pengadaan blok bangunan kebijakan perumusan RSIA Zainab Pekanbaru di bidang pelayanan kesehatan.
3. Mengkaji dan Mengelola Perundang-undangan Peraturan Kesehatan Pelayanan.



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

4. Melaksanakan dan menjunjung tinggi ketentuan Undang Undang Undang Undang di bidang kesehatan.
5. Menyediakan data dan informasi. Menerima, menganalisis, menyimpulkan, dan mengambil tindakan sehubungan dengan pembahasan pelaksanaan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru.

4.4.6 Keperawatan dan Kabid Medik Pelayanan

Tugas kepala departemen pelayanan medik dan persekutuan adalah membantu direktur dalam menyusun rencana, mengkoordinasikan kegiatan, dan mengambil keputusan. dan menyebutkan prakarsa di bidang medik pelayanan dan keperawatan. Menurut kalimat ini:

1. Termasuk dan meluncurkan inisiatif terkait program medik pelayanan dan pemberian.
2. Mengkoordinasikan pelaksanaan inisiatif yang terkait dengan medik dan sektor, termasuk pemasangan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, bedah sentral, dan instalasi lainnya sesuai dengan kebutuhan.
3. Menyusun petunjuk dan petunjuk bidang medis terkait kelayanan.
4. Menyebarluaskan data dan informasi terkait bidang kedokteran dan pembatasan.
5. Menganalisis pelaksanaan pelayanan sebagai sumber perbaikan ke depan.
6. Membuat laporan pelaksanaan tarik-menarik untuk digunakan atasan sebagai dasar penjabaran keputusan.



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.

4.4.7 Kabid Penunjang Medik dan Non Medik

Tugas penanggung jawab medik dan non medik adalah membantu direktur dalam menyusun rencana, mengkoordinasikan kegiatan, dan mengambil keputusan. kegiatan yang berkaitan dengan pembedaan penunjang medik dan non medik adalah sebagai berikut:

1. Membuat dan melaksanakan program penunjang medis dan non medis.
2. Mengkoordinasikan pelaksanaan proyek-proyek yang meliputi instalasi medis dan non medis seperti laboratorium, peternakan, meteran listrik, pemulangan jenazah, dan bangunan lainnya sesuai dengan kebutuhan.
3. Melaksanakan teknik bimbingan fungsional dan nonfungsional bidang penunjang medik dan nonmedik.
4. Menggunakan sistem penilaian yang ada sebagai cerminan penampilan kerja untuk melakukan monitoring dan evaluasi serta. menentukan tingkat kinerja untuk menyelesaikan tugas jarak jauh secara tepat waktu.
5. Membuat laporan pelaksanaan tugas untuk digunakan bos sebagai dasar update status.

4.4.8 Kabid Keuangan dan Akuntansi

Keuangan, Mengkoordinasikan, Mendorong, dan Mengendalikan Kegiatan, Meliputi Perencanaan, Penganggaran, Pendanaan, dan Akuntansi, Serta Menyediakan Informasi yang Akurat Membantu Direktur dalam Merumuskan Kebijakan di Bidang Manajemen Keuangan, Mengkoordinasikan, Mendorong,



dan Mengendalikan Kegiatan, Meliputi Perencanaan, Penganggaran, Pendanaan, dan Akuntansi:

1. Menyerahkan dan menyampaikan program kegiatan bidang pengelolaan keuangan, termasuk perencanaan, anggaran, dan perbendaharaan dan akuntansi.
2. Hati-hati menangani pembayaran dan mata uang.
3. Mendorong intensifikasi dan perluasan pendapatan.
4. Petunjuk pengelolaan keuangan menyusun pedoman.
5. Menyusun laporan pengelolaan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sekarang.
6. Menekankan kepermanenan pendapatan dan belanja.
7. Melaksanakan pendapatan, belanja kegiatan, dan verifikasi gaji.
8. Meneliti kebenaran data yang berhubungan dengan pendapatan, pengeluaran, pegawai gaji, dan insentif. Menyusun laporan keuangan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru.
9. Menyusun laporan keuangan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru.
10. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan.

4.5 Produk Layanan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru

Sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka misi dan tujuan usaha adalah memberikan pendidikan kesehatan kepada masyarakat terutama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

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

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

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

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



orang tua dan anak-anak. Ada beberapa produk dan layanan yang Rawat Jalan, Rawat Inap, UGD, Poli Umum, Jasa Operasi, Jasa Rontgen, Fisioterapi, Laboratorium, Pelayanan Medical Check Up, Apotik, dan Mobile Ambulans adalah beberapa pelayanan yang disediakan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru.

4.6 Mitra Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru

Sebagai salah satu institusi ternama di Kota Pekanbaru, Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Pekanbaru juga memiliki banyak mitra sebagai sebuah rekan bisnis yang baik guna berjalannya kegiatan di dalam ruang lingkup pelayanan yaitu :

1. BPJS Kesehatan
2. Mandiri In Health
3. ADMEDIKA
4. Asuransi ABDA
5. BNI
6. AVIVA
7. Asuransi Sinarmas
8. Manulife
9. Menga Insurance
10. Lippo Insurance
11. Bank Riau Kepri
12. Jasa Raharja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

13. Hotel Aryaduta Pekanbaru
14. Mandiri Syariah
- © 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi rumah sakit ibu dan anak zainab kota Pekanbaru, maka kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. *Human relation* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data t hitung $(2,457) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikansi $(0,020) < (0,05)$.
2. *Team work* secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data t hitung $(2,933) > t$ tabel $(2,037)$ dan signifikansi $(0,358) < (0,05)$.
3. *Human relation* dan *team work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pelayanan administrasi RSIA Zainab Kota Pekanbaru, terbukti dari olahan data F hitung $(12,274) > F$ tabel $(3,29)$ dengan Sig. $(0,000) < (0,05)$.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini untuk dipertimbangkan oleh Rumah Sakit ke depan nya :

1. Dalam *human relation* atau hubungan karyawan rumah sakit bisa bertanggung jawab pada pekerjaan, mempertahankan hubungan yang baik di tempat kerja sangat penting, agar tercapai tujuan kerja, dan mencapai tujuan RSIA Zainab. Serta menjaga hubungan baik dengan pasien maupun keluarga pasien.
2. Dalam *team work* karyawan saling tukar pendapat dan menerima pendapat, menerima kritik dan saran, menghormati dan menghargai untuk dilakukan bekerja paling baik untuk mencapai tujuan RSIA Zainab
3. Dalam kinerja karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan jujur, saling toleransi dengan rekan kerja, mempunyai inovasi kerja baru untuk mengembangkan bakat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



DAFTAR PUSTAKA

- Chat GPT*. (t.thn.). Dipetik Januari Senin , 2023, dari <https://chat.openai.com/chat> Pengaruh Hbungan Human RELation Terhadap Kinerja Karyawn
- Chat GPT* . (t.thn.). Dipetik Januari Senin, 2023, dari <https://openai.com/blog/chatgpt:https://chat.openai.com/chat> Hubungan Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan
- Chat GPT* . (t.thn.). Dipetik Januari Senin , 2023 , dari <https://openai.com/blog/chatgpt:https://chat.openai.com/chat> Pandangan Islam Terhadap Kinerja, Human Relation, dan Team Work
- D. S. (2011). *Ekonomi Terapan - Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Fadli, N., Sasmita , J., & Marzolina , M. (2017). Pengaruh *Human Relation* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawn Pada PT. Jalur Nugraha ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Of Manajemen* , 641-655.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S., Lubis , A. R., & Majid , M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjaa Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam* , 86-100.
- Kusuma , L. P., & Sutanto , J. E. (2019). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa . *Jurnal Manajemen Dan Strar-Up Bisnis* , 1-8.
- Liawati. (2020). Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Menawidya Putri, I. A., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh *Human Relation* dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Realiance Indonesia. *Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 1161-1169.
- Nadapdap, K. (2017). Analisa Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPerkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 47-60.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B. ..., & Lumintang , G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 3018-3027.

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.



Parta , I. G., & Mahayasa, I. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahay Silver di Celuk, Gianyar. *Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 65-76.

Primata , B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh *Human Relation*, Fasilitas Kerja, Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai kejaksaan Negeri Manado . *Jurnal EMBA* , 4898-4906.

Riedel , A. G., Lengkong , V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA* , 2959-2968.

Sarboni, J. S., & W. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Ekonomi dan Manajemen Teknologi* , 86-90.

Sugiyono . (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung : Alfabet .

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kota Mobagu. *EMBA* , 1008-1017.

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.



LAMPIRAN 1
KUESIONER 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.





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.

Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *HUMAN RELATIONS* DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PELAYANAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT IBU ZAINAB DAN ANAK KOTA PEKANBARU

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyelesaian skripsi, saya Muhammad Yoga Prasetyo jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Human Relations* dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak Zainab Kota Pekanbaru”**. Sehubung dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Muhammad Yoga Prasetyo

NIM. 11970114991



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berikan tanda Checklist (✓) pada Kotak yang telah disediakan

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama	:
2. Umur	: Tahun
3. Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4. Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> SMA/SMK <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> S1
	: <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> Lain-lainnya
5. Lama Bekerja	: <input type="checkbox"/> <5Tahun <input type="checkbox"/> 5-10 Tahun <input type="checkbox"/> >10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yaitu :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

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.



III. PERNYATAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Tanggung Jawab						
1.	Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya selalu bertanggung jawab dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.					
Inovasi						
3.	Saya merasa memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya selalu berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kecepatan Kerja						
5.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Tingkat Akurasi Kerja						
7.	Disiplin kerja yang tinggi selalu saya terapkan dalam melakukan pekerjaan.					
8.	Saya selalu mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan di RSIA Zainab pada bagian pelayanan administrasi kota Pekanbaru.					
Kerjasama Tim						
9.	Saya senang membantu karyawan yang merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya selalu membangun kerja sama yang baik dengan karyawan pada bagian pelayanan administrasi lainnya untuk mewujudkan visi dan misi RSIA Zainab Kota Pekanbaru					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



2. Human Relations (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Hubungan Antar Karyawn						
1.	Selalu menjaga hubungan antar sesama karyawan.					
2.	saya dapat menerima perbedaan pendapat yang terjadi antar sesama karyawan.					
Hubungan Antar Atasan						
3.	Saya selalu menghormati dan menghargai atasan dalam dan luar jam kerja.					
4.	Saya selalu bertoleransi dengan atasan, maupun sebaliknya.					
Hubungan Antar Pasien						
5.	Saling percaya antara RSIA Zainab Kota Pekanbaru dengan pasien					
6.	RSIA Zainab Kota Pekanbaru selalu menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, hormat, dan toleransi dengan pasien					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



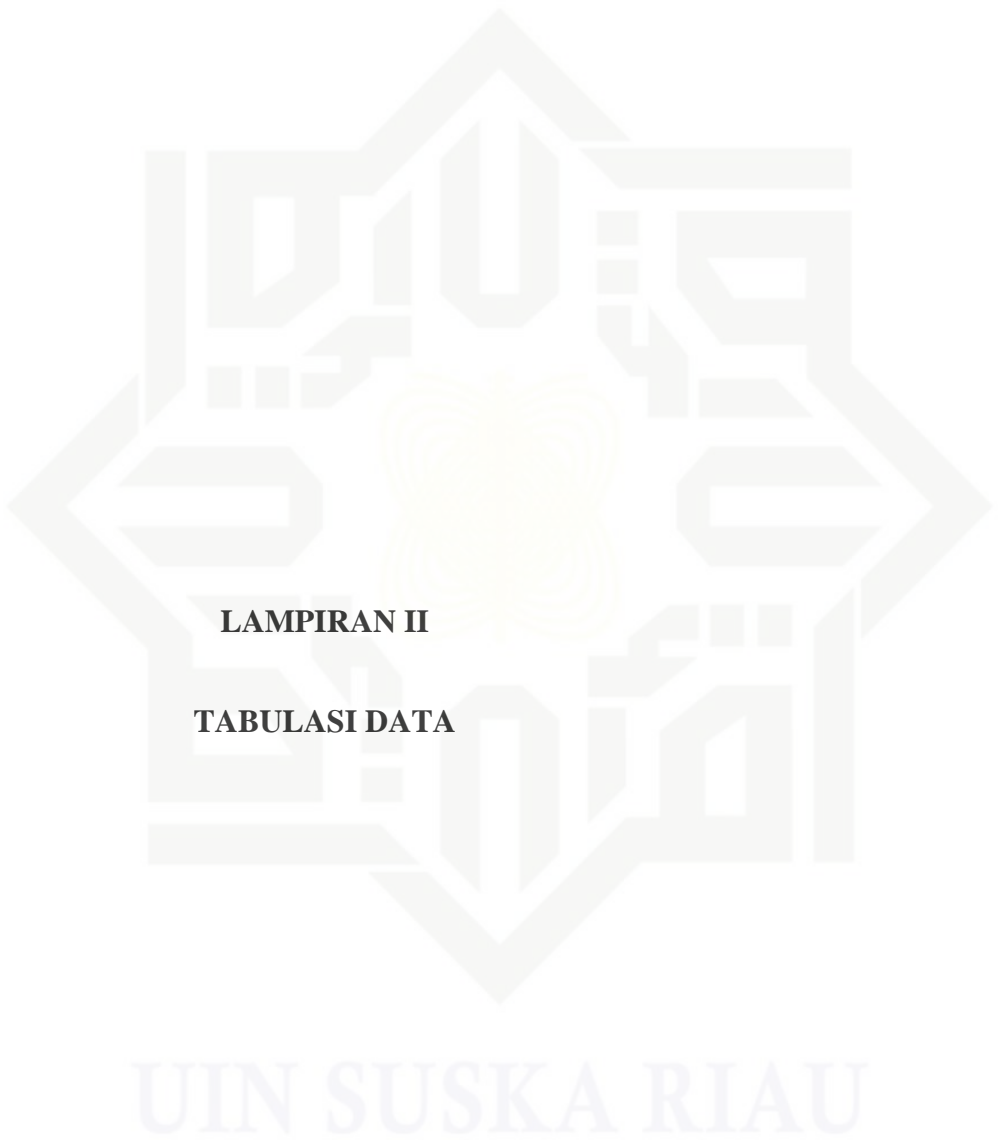
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Team Work (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Tanggung Jawab						
1.	Saya secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
Tujuan Yang Konsisten						
2.	Saya memiliki kesadaran yang tinggi menggerakkan potensi diri dalam mencapai tujuan					
Komunikasi Intensif						
3.	Saya bekerja bersama-sama dengan komunikasi yang baik saat menjalankan tugas.					
Fokus Masa Depan						
4.	Saya merasa memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan RSIA Zainab Kota Pekanbaru.					
Fokus tugas						
5.	Saya selalu berkontribusi dalam menjalankan tugas RSIA Zainab Kota Pekanbaru.					
Penyebaran Bakat						
6.	saya selalu memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilam Rsia Zainab Kota Pekanbaru.					
Respon Cepat						
7.	Saya selalu mengerahkan kemampuan yang maksimal.					

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.



LAMPIRAN II

TABULASI DATA

© 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.

Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA (Y)										Total
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47

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	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Human Relation (X1)

Human Relations (X1)						Total
HR1	HR2	HR3	HR4	HR5	HR6	
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	5	4	28

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	4	4	4	26

Team Work (X2)

Team Work (X2)							Total
TW1	TW2	TW3	TW4	TW5	TW6	TW7	
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	4	5	32
5	5	4	5	5	4	5	33
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	4	5	5	4	33
5	5	4	4	4	5	4	31
4	5	5	5	5	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	5	5	5	4	5	33
5	4	5	5	4	5	5	33
5	4	4	5	5	5	5	33

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

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

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

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

5	4	4	5	5	5	5	33
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	5	5	5	5	4	32
5	4	4	5	5	5	4	32
5	4	4	5	5	5	4	32
5	4	5	4	5	5	4	32

© 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.

LAMPIRAN III

HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Stiker Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K8	Pearson Correlation	-0,265	0,104	.348*	0,300	.591**	1	0,226	0,198	0,248	0,149	.545**
	Sig. (2-tailed)	0,124	0,551	0,041	0,080	0,000		0,192	0,254	0,150	0,394	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K7	Pearson Correlation	0,209	.366*	.366*	0,226	0,239	0,226	1	.743**	.545**	.461**	.776**
	Sig. (2-tailed)	0,229	0,031	0,031	0,192	0,167	0,192		0,000	0,001	0,005	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K6	Pearson Correlation	0,111	.382*	0,141	0,083	0,141	0,198	.743**	1	.370*	.601**	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,526	0,024	0,419	0,637	0,419	0,254	0,000		0,028	0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K9	Pearson Correlation	0,129	0,062	0,304	0,017	0,304	0,248	.545**	.370*	1	.548**	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,461	0,723	0,076	0,925	0,076	0,150	0,001	0,028		0,001	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K10	Pearson Correlation	0,093	0,100	0,220	-0,083	0,220	0,149	.461**	.601**	.548**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,594	0,568	0,204	0,637	0,204	0,394	0,005	0,000	0,001		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K11	Pearson Correlation	0,140	.486**	.664**	.502**	.575**	.545**	.776**	.676**	.631**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	0,424	0,003	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Validitas *Human Relation* (X1)

		Correlations						Human Relations (X1)
		HR1	HR2	HR3	HR4	HR5	HR6	
HR1	Pearson Correlation	1	.639**	.461**	0,304	0,183	0,262	.706**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,005	0,076	0,293	0,129	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
HR2	Pearson Correlation	.639**	1	0,093	-0,047	0,070	0,257	.497**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,594	0,789	0,688	0,137	0,002
	N	35	35	35	35	35	35	35
HR3	Pearson Correlation	.461**	0,093	1	.548**	0,318	0,258	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,594		0,001	0,063	0,134	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
HR4	Pearson Correlation	0,304	-0,047	.548**	1	.539**	.485**	.713**
	Sig. (2-tailed)	0,076	0,789	0,001		0,001	0,003	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
HR5	Pearson Correlation	0,183	0,070	0,318	.539**	1	.600**	.684**
	Sig. (2-tailed)	0,293	0,688	0,063	0,001		0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

TW6	Sig. (2-tailed)	0,004	0,099	0,004	0,001		0,002	0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TW7	Pearson Correlation	.582**	0,198	0,203	.380*	.495**	1	.370*	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,254	0,242	0,025	0,002		0,028	0,000
Team Work (X2)	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.542**	.364*	.382*	.447**	.563**	.370*	1	.744**
Team Work (X2)	Sig. (2-tailed)	0,001	0,031	0,024	0,007	0,000	0,028		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Team Work (X2)	Pearson Correlation	.756**	.600**	.670**	.729**	.776**	.655**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Team Work (X2)	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Uji Realibitas

Uji Realibitas Kinerja Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

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

Uji Realibitas Human Relation (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0

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.

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.

Total	35	100,0
-------	----	-------

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

Uji Realibilitas *Team Work* (2)

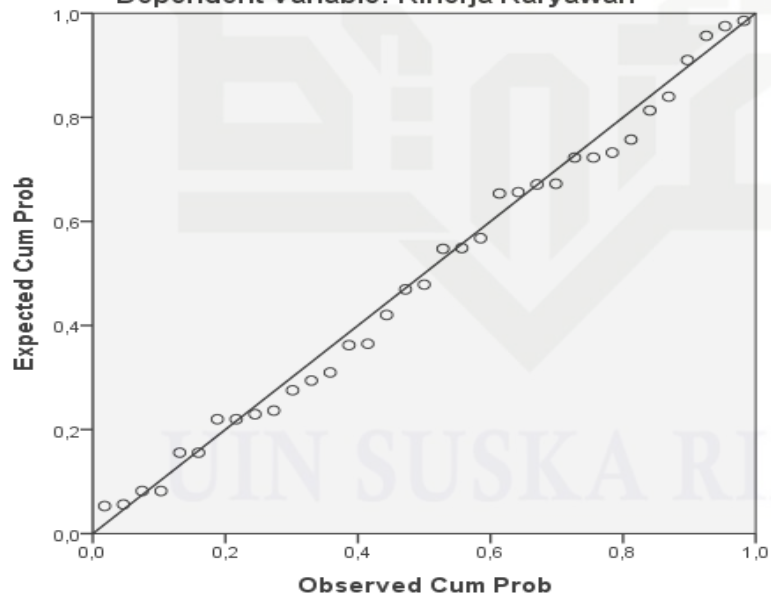
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	35	100,0

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

3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,05680302
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20,748	5,172		4,011	0,000		
	Human Relations (X1)	0,687	0,280	0,502	2,457	0,020	0,423	2,363

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

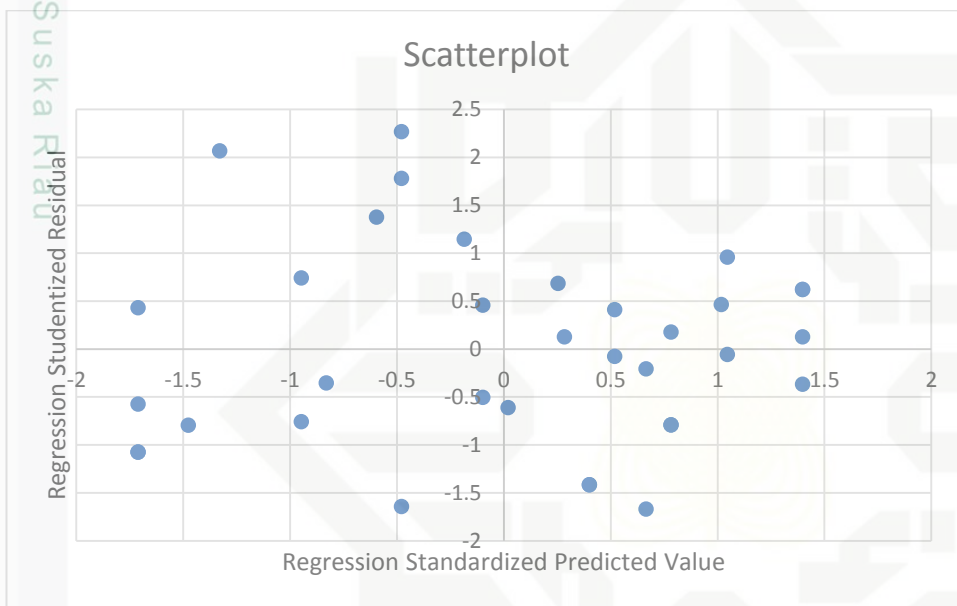
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

Team Work (X2)	0,211	0,226	0,191	0,933	0,358	0,423	2,363
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.659 ^a	0,434	0,399	2,120	2,255

a. Predictors: (Constant), Team Work (X2), Human Relations (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4. Analisa Linier Regresi Berganda

Coefficients^a

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,748	5,172			4,011	0,000
Human Relations (X1)	0,687	0,280	0,502		2,457	0,020
Team Work (X2)	0,211	0,226	0,191		0,933	0,358

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

5. Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,337	2	55,168	12,274	.000 ^b
	Residual	143,835	32	4,495		
	Total	254,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Team Work (X2), Human Relations (X1)

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,748	5,172			4,011	0,000
Human Relations (X1)	0,687	0,280	0,502		2,457	0,020
Team Work (X2)	0,211	0,226	0,191		0,933	0,358

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

6. Uji Koefisien Determinan R²

Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,399	2,12010

a. Predictors: (Constant), Team Work , Human Relation

Lampiran Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) 1

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577

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.

18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.42	19.43	19.43	19.44
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72

12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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.