

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.



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT MESRA SIAK HULU KABUPATEN
KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



Oleh :

**NADILA.W
NIM. 11970125360**

UIN SUSKA RIAU

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT MESRA SIAK HULU KABUPATEN
KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**NADILA.W
NIM. 11970125360**

UIN SUSKA RIAU

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

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 : NADILA.W
NIM : 11970123859
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (PERAWAT) PADA RUMAH SAKIT
MESRA SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR
PROVINSI RIAU

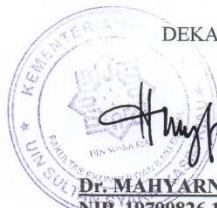
**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**



Dr. PUTRIANA, SE. MM
NIP. 19691120200710 2 004

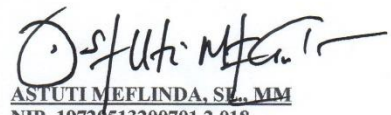
MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018

**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 PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadila W
NIM : 11970125360
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Perawat) Pada Rumah Sakit Mesra Siak Hulu
Kabupaten Kampar Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 20 November 2023

3,44 (M)
7/12/2023

Tim Penguji

Ketua
Astuti Meslinda, SE.,MM

Sekretaris
Devi Deswimar, S.Sos.,M.Si

Penguji I
Dr. Sabarno Dwirianto,S.Pd.,M.Si

Penguji II
Desvi Emti, M.Si



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 mengumunkan 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 : Nadila W
 NIM : 11970125360
 Tempat/Tgl. Lahir : Jumrah, 05 Agustus 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada
Rumah Sakit Mesra Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten
Kampar Provinsi Riau.

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, 8 Desember 2023
 buat pernyataan

 Nadila W
 NIM : 11970125360

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Bersyukur kepada Allah Subbahanna wa ta'ala atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau**. Dan sholawat serta salam yang selalu tercurahkan untuk baginda nabi kita Muhammad sholallahu alaihi wasalam sebagai tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini mengkaji mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Sampel yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari adanya dukungan orang-orang yang disekitar penulis yang senantiasa membantu dan terus memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Pertama untuk kedua orang tua yang sangat penulis cintai dan sayangi, penulis berterimakasih kepada bapak Wahi Abdullah dan ibu Marni serta abang dan kakak yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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 mengumpulkan 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.

3. Ibu Mahyarni, SE, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Bapak Kamaruddin, S,Sos,M.SI selaku wakil dekan 1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi,SE,MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Dan Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Ibu Dr. Putriana SE,MM selaku Pembimbing skripsi, penulis mengucapkan terimakasih atas semua ilmu dan dukungannya selama penulis bimbingan hingga selesai.
7. Bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Pihak Rumah Sakit Mesra yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Pekanbaru, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : *.....	8
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
2.2 Disiplin kerja.....	10
2.2.1 Beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan.....	11
2.2.2 Pendekatan Daln Indikaltor Disiplin Kerja.....	13
2.3 Pandangan Islam.....	14
2.3.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	14
2.3.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	15
2.4 Kaljialn Terdalhulu.....	16
2.5 Keralngkal Pikir Penelitaln.....	20
2.6 Konsep Operalsionall Valrialbel.....	21
2.7 Hipotesis Penelitaln.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Metode Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	23
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23

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

3.2 Analisis Data	23
3.2.1 Data Kuantitatif	23
3.2.2 Data Deskriptif.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.1 Sampel	24
3.4 Skala Pengukuran	24
3.4.1 Teknis Analisis Skala Likert	25
3.5 Sumber Dan Jenis Data	25
3.5.1 Data primer	26
3.5.2 Data sekunder	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.7 Teknis Analisis Data	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	29
3.7.4 Uji Parsial (t – Test)	29
3.7.5 Koefisien Determinasi (R ²).....	30
BAB IV GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT MESRA	31
4.1 Gambaran perusahaan	31
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Mesra	32
4.3 Budaya Organisasi	33
4.4 Fasilitas Pelayanan	36
4.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Mesra.....	37
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
5.1 Karakteristik Responden	38
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	39
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	41
5.2.1 Disiplin Kerja	41
5.2.2 Kinerja Karyawan	43
5.3 Analisis Data	44
5.3.1 Uji Validitas	44
5.3.2 Uji Realibilitas	46
5.3.3 Regresi Linier Sederhana	48
5.3.4 Uji Hipotesis	50
5.3.4.1 Uji Parsial (T-Test)	50
5.3.4.2 Uji Koefisien Determinasi	51
5.4 Pembahasan	52
5.4.1 Identifikasi Disiplin Kerja Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau	52
5.4.2 Identifikasi Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau	56
5.4.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
6.1 Kesimpulan	64
6.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

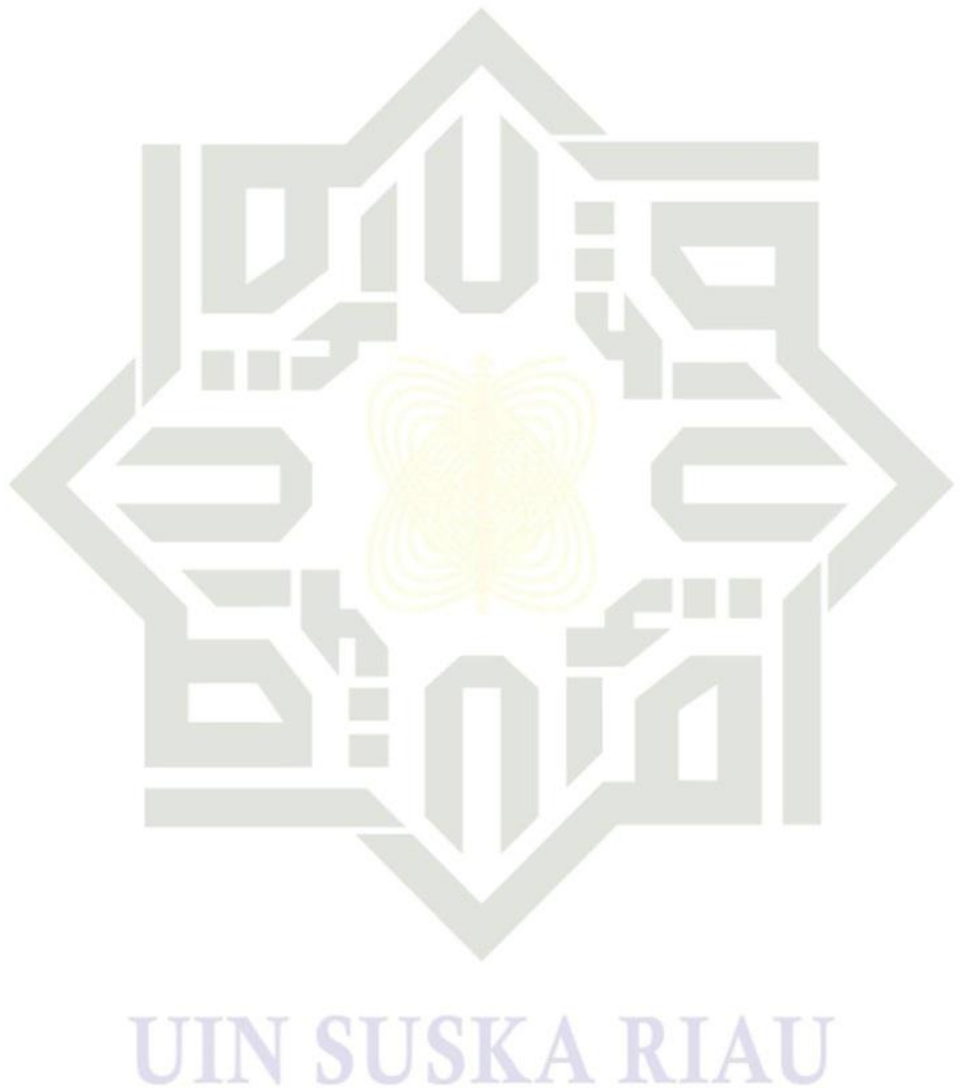
Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Divisi Keperawatan Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2018-2022	3
Tabel 3.1	Skallal Likert.....	25
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur	30
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja Dirumah Sakit Mesra	42
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mesra	43
Tabel 5.7	Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja	45
Tabel 5.8	Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 5.9	Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja.....	47
Tabel 5.10	Hasil Perhitungan Reliabilitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 5.11	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	49
Tabel 5.12	Hasil perhitungan uji t.....	50
Tabel 5.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	20
------------	--	----



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



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT

Fakultas Ekonomi Dan Sosial
 Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja pada suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kualitas suatu perusahaan atau organisasi. Dalam upaya pencapaian kinerja yang baik maka diperlukan adanya disiplin kerja. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif dengan program statistik dan SPSS versi 16. Populasi pada penelitian ini berjumlah 37 orang. Maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mesra Siak Hu lu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Hal ini diketahui Fhitung sebesar $(3.516) > (1689)$ dengan signikansi $(0,001) < (0,05)$. Hasil R^2 menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 26,1% sedangkan 73.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci :Disiplin Kerja dan Kinerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, 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.

THE INFLUENCES OF DISCIPLINATION WORKING WITH EMPLOYER'S WORKS

*Nadila.W School of Management, Faculty of Economic and Social Sciences,
Sultan Syarif Kasim Riau University, Indonesia*

ABSTRACT

An employee's performance is the result of work on an organization with the aim of improving the quality of a company or organization. In order to good performance, there is a need for work discipline. Therefore, this study aims to find out the impact of work discipline on the performance of nurses in the hospital friendly to the Riau province campar district.

This study uses a quantitative method with a statistical program and SPSS 16. The population in this study is 37 people. So, the researchers took the entire population to be tested as a sample in the hospital friendly to cocoa hulu district campar province riau

The results of this study show that the work discipline has a significant influence on the performance of employees at the friendly hospital in the campar district of riau province. It is known f count of the magnitude $(3.516) > (1.689)$ with significant. The result of the R count explains that the work discipline has an influence of 26.1% whereas 73% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan yang demikian telah memaksa berbagai jenis perubahan untuk melaksanakan visi misi serta strategi dalam sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan infomasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi untuk mengantisipasi kebutuhan- kebutuhan yang akan datang.

Sumber keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas yang memadai. Peranan ini sangat penting sebagai pelaku dalam kemajuan perusahaan ini. Jika kinerja karyawan mampu menghasilkan dengan kualtas dan kuantitas yang baik maka akan mendapatkan kepercayaan masyarakat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting dalam memudahkan manajemen untuk mengambil keputusan atas hasil kerja tersebut apakah membaik atau tidak. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah sebuah keberhasilan dalam bekerja dengan melihat kualitas dan kuantitas hasil

- 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.

kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerja untuk mencapai sasaran sesuai dengan yang ditetapkan. Disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para karyawan untuk mematuhi aturan dan tuntutan yang telah berlaku diperusahaan. Disiplin atau kata lain kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dan upaya memperbaiki sikap dan perilaku karyawan secara sukarela dan kooperatif dengan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerja.

Persaingan didunia bisnis sekarang dihadapi oleh perusahaan swasta yang ada di Indonesia. hal ini juga berdampak pada perusahaan swasta terutama perusahaan jasa pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit Mesra yang didirikan pada tahun 1996 yang berada di Daerah Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau .

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Mesra merupakan sebuah rumah sakit umum yang memiliki beberapa spesialis yaitu penyakit dalam dan kandungan sebagai spesialis unggulan dan ada beberapa spesialis lainnya seperti spesialis bedah , mata, anak dan gigi. Selain itu rumah sakit mesra juga memiliki ruang intensif dan ruang rawat inap serta mempunyai sarana penunjang medis seperti apotik 24jam,Laboratorium, UGD (unit gawat darurat), Ruang Operasi, Ruang Intensif, Ambulan 24 jam dan pelayanan lainnya.

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.

Berdasarkan uraian diatas agar tercapainya kinerja yang optimal maka perusahaan perlu melihat kedisiplinan karyawan. Menurut Devis dalam Sinambela (2012:506) disiplin adalah intruksi tentang aturan atau perintah yang diterapkan oleh suatu organisasi yang mana disiplin adalah proses untuk mengatasi masalah. Dalam proses ini maka perlu melibatkan manajer untuk mengidentifikasi masalah kinerja, dan mengkomunikasikannya kepada karyawan mengenai masalah tersebut agar segera diperbaiki.

Berikut data absensi Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Divisi Keperawatan Dirumah Sakit Mesra Siak Hulu
Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Persentase %
			T	I	S	
1	2018	22	1	2	3	2,72 %
2	2019	25	2	5	2	3,60%
3	2020	28	1	4	2	2,14%
4	2021	32	3	6	4	4,06%
5	2022	37	2	4	2	2,16%
Jumlah						

Sumber : Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar 2023

Dari tabel 1.1 menunjukkan adanya tingkat ketidakhadiran atau absensi yang sangat berfluktuasi terhitung pada tahun 2018 jumlah keetidakhadiran karyawan sebanyak 6 orang dengan persentase 2,72%, kemudian pada tahun 2019 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 9 orang dengan persentase 3,60% ,pada tahun 2020 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 7 orang dengan persentase 2,14%, kemudian pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan sebanyak 13 orang dengan persentase 4,06% dan pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran

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.

karyawan sebanyak 8 orang dengan persentase 2,16%. Dari absensi diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan rumah sakit mesra masih banyak karyawan yang terlambat.

Fenomena yang terjadi pada kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau menunjukkan tingginya angka keterlambatan masuk jam kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Hal ini menunjukkan disiplin karyawan pada divisi keperawatan masih perlu untuk diperkuat lagi agar karyawan melaksanakan peraturan sesuai atuah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama staf Manajemen Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang masih melanggar peraturan dan norma –norma yang telah ditetapkan oleh rumah sakit salah satunya terlambat masuk jam kerja. Oleh karena itu untuk mengatasi masalah ini maka perlu melibatkan manajer untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi, dan mengkomunikasikannya kepada karyawan mengenai masalah tersebut agar segera diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas terdapat beberapa perbedaan pendapat mengenai hasil penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan menunjukkan adanya perbedaan pendapat mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tera Tryantara Hani (2022), menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka. Hariyany Ab Wahid, Ade Muslimat (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan yang positif

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.

terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia. Sedangkan pada penelitian Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) juga menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.

Berdasarkan perbedaan pendapat terkait penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian .

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut khusus terkait dengan disiplin 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.

- b. Bagi para pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan acuan untuk yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang yang diambil sebagai landasan pembahasan proposal ini yang meliputi penelitian ini, variabel penelitian yaitu pengertian disiplin kerja dan kinerja beserta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknis analisis data..

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 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Menurut Siambela (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan oleh karenanya dapat diartikan secara sederhana bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses pengelolaan (perencanaan, perorganisasian, penggerakan hingga pada pengawasan) pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan tersebut dapat optimal.

Mangkunegara (2017) Konsep kinerja merupakan sebuah (keberhasilan dalam kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dalam bentuk fisik atau materil atau immateriil. Simanjuntak dalam Widodo (2015), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil tugas tertentu yang dilakukan. Simanjuntak juga mendefinisikan kerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil dari tujuan yang ingin dicapai atau tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu 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.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) eksekusi dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kapasitas pekerja

Hal-hal yang berhubungan dengan pengajaran/persiapan, sikap kerja keras, inspirasi kerja, watak mental dan keadaan keterwakilan.

2. Kantor penunjang

Hal-hal yang berhubungan dengan tempat kerja (kesejahteraan kerja, kesejahteraan yang berhubungan dengan kata-kata, kantor penciptaan, inovasi) dan hal-hal yang berhubungan dengan bantuan pemerintah yang representatif (kompensasi/tingkat gaji, bantuan pensiun federal, stabilitas pemberi kerja)

3. Supra mengandung arti

Hal-hal yang berhubungan dengan strategi pemerintahan dan hubungan administrasi modern.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan Adalah Sebagai Berikut : *

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

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. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat yang tinggi.

4. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama rekan kerja dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Kasmir (2019) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu karyawan. Adapun beberapa tujuan penilaian kinerja menurut kasmir (2019) yang baik yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu poin kunci bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif. Disiplin Sikap yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga disiplin harus ditegakkan dalam organisasi tersebut.

Davis dalam Sinambela (2012), menjelaskan bahwa disiplin adalah instruksi tentang aturan atau perintah yang diterapkan oleh suatu organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah proses yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja. Proses ini melibatkan manajer yang mengidentifikasi masalah kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan jika masalah tersebut tidak diperbaiki. Manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan hasil.

Siagian (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah pengetahuan, sikap, dan perilaku yang secara sukarela diusahakan oleh karyawan tersebut untuk bekerja secara kolaboratif dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Ini diklaim sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk

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.

2.1. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecil pemberian kompensasi

Jika ia menerima jaminan ganti rugi yang sepadan dengan usahanya untuk perusahaan, besar kecilnya ganti rugi dapat berimplikasi pada semua peraturan yang berlaku. Jika kompensasi yang memadai tersedia.

2. Ada tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan kepemimpinan sangat penting. Karena dalam lingkungan perusahaan, selalu waspada bagaimana pemimpin dapat menjaga disiplin diri dan mengontrol perkataan, tindakan, dan sikapnya sendiri yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Tidak ada disiplin yang dapat dikembangkan dalam suatu perusahaan tanpa aturan yang jelas dan terdokumentasi untuk memandunya. Tidak mungkin menegakkan disiplin ketika aturan hanya didasarkan pada penyampaian yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan keadaan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan berbuat serupa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan megarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerja dengan tepat dan situasi dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaaan karakteristik antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya dengan penerimaan konpensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yag besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagai pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan yang akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain sebagai berikut:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuapabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberitahukan apa bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2 Pendekatan Dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ,banyak indikator dalam tingkat kedisiplinan karyawan pada satu organisasi sesuai dengan keterangan yang disampaikan siswanto (2013) indikator disiplin yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

frekuensi kehadiran disini merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikatot frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

karyawan dalam mengerjakan tugasnya harus selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan yang diukur dari dua indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

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.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah diterapkan sesuai dengan aturan – aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Berikut indikator dari ketaatan pada standar kerja:

- a. Mentaati pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

yang dimaksudkan disini ialah agar dapat kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja indikatornya sebagai berikut:

1. Kepatuhan
2. Kelancaran
5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Berikut indikatornya:

1. Suasana harmonis
2. Saling menghargai

2.3 Pandangan Islam

2.3.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezki yang berkah Karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberikan bobot nilai atas perintah bekerja tersebut seperti dengan perintah sholat, shodaqoh. Allah SWT

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.

menyatakan bahwa apa yang dikerjakan oleh hamba nya tentu akan mendapatkan balasanya. Bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) akan kita terima. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah maha melihat segalanya. yang biasa dijadikan rujukan mengenai kinerja itu adalah Surat At- Taubah ayat 105.



 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-nya,serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberikan –Nya kepada mu apa yang telah kamu kerjakan”

Berdasarkan ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh kerena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan itu.

2.3.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin dalam pandangan Islam adalah keputusan untuk menghormati melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku, selagi aturan tersebut tidak menyalahi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Salah satu ayat Al-Qur’an yang menyinggung mengenai disiplin kerja adalah surat An-Nisa ayat:59

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.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan rasu l(nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada allah (al-Qur'an) dan rasul (sunnanya), jika kamu benar- benar beriman kepada allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama(bagimu)dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-nisa [4]:59)

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yangteguh di dalam memengan prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantangmudur dalam kebenaran, dan mentaati segala aturan yang ada dalam bekerja agarmendapat berkah dari setiap menjalankan pekerjaan dengan dan mengharapkan ridho dari Allah Swt dari apa yang dikerjakan.

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.

2.4 Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

No	Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Amin Candra (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjs Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru.	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Uin Suska Riau	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja karyawan(Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	A.Nur Ummah Ashliha (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.	Jurnal Ilmiah Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar	Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja . berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Ahmad Jais (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia	Disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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.

No	Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
4	Sri Hartoko, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit TK.II. DR. Soedjono Magelang	Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Magelang	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Dan Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Surya Dana Arum (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja tenaga Keperawatan Dirumah Sakit Tingkat III Brawijaya	Jurnal Ilmiah Universitas Narotama	Disiplin (X1) Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Ira Nurafriani, (2011).	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal	Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Insentif (X3) Dan Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja, motivasi kerja dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
	Tera Tryantara Dan Agus Saepul Rochman (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dan Non Medis Pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia	Disiplin Kerja (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Aslichah, Ach. Muzajjad Dan Deni Yolanda (2022)	Pengaruh disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Aset Perbekalan Rumah Sakit Umum Daerah Jombang	Jurnal Ilmiah Universitas Darul Ulum	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Suwanto (2019)	Pengaruh Didiplin Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Umum Tangerang	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Pamulang	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
01	Sari Hijayanti (2020).	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Rehabilitasi Medik Dirumah Sakit Dustira Cimahi Jawa Barat	Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia	Disipin Kerja (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) Dan Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran yang digunakan penulis didasarkan pada pernyataan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja disini dapat dilihat dari segi waktu yang digunakan pegawai, seperti apakah pegawai bekerja tepat waktu atau melakukan kegiatan sesuai pesanan, yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Kasmir, (2016) Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika desain kerja perusahaan kurang baik, berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian karyawan yang bertemperamen buruk benar-benar tidak berfungsi, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan pada akhirnya menghasilkan hasil kerja yang buruk.

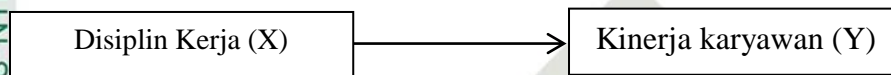
Berdasarkan penelitian sebelumnya, kerangka teori dapat dikembangkan untuk memudahkan pemahaman gagasan penelitian ini. Ada beberapa variabel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dalam kerangka berpikir seperti disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Kasmir, (2016)

Keterangan:

X : Disiplin kerja

Y : Kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumunkan 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.

2.6 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel penelitian sebagai berikut:

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu prestasi kerja seorang adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2017:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap kooperatif (Mangkunegara 2017:75) 	Likert
2	Didiplin kerja (X)	Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan (Mangkunegara,2017:130)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerumah 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. Penggunaan seragam yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugasDan Melaksanakan tugas sampai selesai.(Mangku negara, 2015:318) 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Hipotesis Penelitian

Supriyanto dan Maharani (2013) mendefinisikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang menyatakan dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang masih perlu diuji. Hubungan dibangun atas kerangka teoritis studi penelitian.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis saat ini seperti dalam penelitian berikut:

Ade Muslimat Hariyaty Abdul Wahid (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan Dalam Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode diskriptif metode ini menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi yang melukiskan secara akurat sifat – sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan dan memaksimumkan reliabilitas.

3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di rumah sakit mesra siak hulu yang berlokasi di jalan raya pasir putih, kabupaten kampar, propinsi riau. waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai bulan juli 2023 sampai Desember 2023.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2.2 Data Deskriptif

Menurut sugiyono (2017) statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang



telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam statistik dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata - rata data sampel dan populasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018), berpendapat bahwa Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipeajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 37 orang sebagai populasi penelitian yang terdiri dari unit keperawatan yaitu perawat sebanyak 37 orang

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Berdasarkan populasi di atas, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel survei, dikarenakan populasinya kurang dari 100, sesuai dengan teori arikunto yang mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka untuk jumlah populasi yang menjadi sampel yaitu unit perawat sebanyak 37 orang.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukur akan menghasilkan data kuantitatif.

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.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017) mengemukakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.4.1 Teknis Analisis Skala Likert

Menentukan penilaian untuk setiap pilihan dari setiap jawaban diberi nilai, dimana dalam pemberian nilai tersebut ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala *likert*.

Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan skala likert menurut Sugiyono (2015) :

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Data diolah,2023

3.5 Sumber Dan Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian yang terkait. Data penelitian ini menggunakan satu sumber data. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini 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.

3.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang dapat diterima secara langsung kepada pengumpul data. Sesuai yang dikemukakan oleh para ahli yang bernama sugiyono (2018) yang menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari tempat penelitian kepada pengumpul data tersebut. Data primer didapat dengan memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada perawat rumah sakit mesra siak hulu kabupaten kampar.

3.5.2 Data sekunder

Sumber data ini diperoleh secara tidak langsung sampai ketangan peneliti sesuai dengan teori yang disampaikan oleh sugiyono (2018) mengemukakan bahwa data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung sampai kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau bisa juga melalui dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data yaitu ketenagakerjaan, buku, jurnal dan dan artikel yang terkait dengan judul penelitian yang mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. . Suwartono (2014) mendefinisikan teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian.

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

Dalam penumpulan data, penulis membutuhkan beberapa data yang bersumber pada:

1. Studi Pustaka

yaitu penumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca pustaka yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian.

2. Penelitian Lapangan

yaitu metode penelitian dengan mensurvei ke perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Dalam pelaksanaan pengumpulan data untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi (pengamatan)

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis berbagai fenomena yang diteliti. Winarno Surahmad (2013) mengemukakan bahwa observasi bukan hanya sekedar pengamatan dan catatan, akan tetapi didalamnya juga terdapat tujuan, alat dan sistem. metode observasi peneliti digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, jumlah pegawai, sarana dan prasarana, serta kegiatan yang ada di Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

- 2) Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan dan menanggapi seperangkat pernyataan kepada responden. Pengolahan data dari hasil kuesioner menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017:93), mengemukakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk

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.

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial tertentu yang disebut variabel penelitian.

3.7 Teknis Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

3.7.1 Uji Validitas

Validitas data berasal dari kata validitas yang berarti derajat ketelitian dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu dimensi atau metrik dikatakan valid jika metrik tersebut dapat dengan tepat mencapai tujuan pengukuran komposisi latin. Menurut Sugiyono (2013), korelasi positif untuk setiap faktor dan besarnya lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa faktor tersebut memiliki struktur yang kuat. Oleh karena itu berdasarkan analisis faktor dapat disimpulkan bahwa alat ini memiliki validitas konfigurasi yang baik.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan kinerja dan keandalan suatu alat ukur. Kriteria uji kredibilitas adalah dengan mengecek nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,50.

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

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen (Didiplin Kerja)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

3.7.4 Uji Parsial (t – Test)

Gunakan uji parsial (uji-t) untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (0,05/2 : n-k-1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi

Selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan T_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak

jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a di terima

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

3.7.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen. R-squared = 1 berarti variabel independen menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) = 0 berarti variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Ketika koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk menentukan laju perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi



- 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT MESRA

4.1 Gambaran perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah Sakit Mesra didirikan oleh ide dari keinginan mulia Hj. Misrawaty, seorang tokoh medis senior di kota pekan baru, beliau memulainya dengan mendirikan sebuah rumah bersalin dan balai pengobatan pada tahun 1996 dengan nama rumah bersalin dan balai pengobatan Mesra yang beralamat di Gg surya baru No.01. Guna memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik, cepat dan akurat dalam suatu sistem manajemen terpadu, saat ini rumah sakit bersalin dan balai pengobatan mesra telah mendapat izin operasional menjadi rumah sakit swasta dengan nama rumah sakit mesra yang diresmikan pada tanggal 09 mei 2009 oleh bapak bupati kampar Bpk Drs. H. Burharuddin Husein. Kemudian Pada tahun 2015 rumah sakit mesra berubah kepemilikan dari manajemen lama ke manajemen baru.

Rumah sakit mesra saat ini berlokasi di jalan raya pasir putih No. 03 A/B perbatasan siak hulu marpoyan damai pekanbaru riau sesuai dengan motonya "kami melayani dengan sepenuh hati" memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi seluruh masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Rumah sakit mesra memiliki kebijakan mutu memberikan pelayanan kesehatan , tepat dan manusiawi oleh tenaga medis



profesional, terukur dan terarah dalam suatu sistem pelayanan manajemen yang handal”. Kami menyebutnya “one stop service”.

4.1 Visi Dan Misi Rumah Sakit Mesra

Visi merupakan pandangan dan keinginan yang hendak diwujudkan pada waktu tertentu. Dengan demikian rumah sakit mesra pekanbaru menetapkan visinya yaitu *Better Health, Better Life* (kesehatan yang lebih baik dan kehidupan yang lebih baik). Dan misi rumah sakit mesra sebagai berikut:

- a. *Providing health solution for the customer in achieving better health life* (menyediakan solusi kesehatan bagi para customer untuk meraih hidup sehat yang lebih baik) kami hadir untuk membantu para customer kami dengan memberikan solusi terbaik bagi kesehatan.
- b. *Educating and inspiring people to care health life* (mendidik dan menginspirasi orang-orang agar peduli hidup sehat) kami adalah orang-orang yang berkomitmen mengembangkan serta berbagi pengetahuan dan menginspirasi semua orang agar peduli pentingnya hidup sehat.
- c. *Leading change in hdpitality service* (memimpin perusahaan dalam pelayanan yang penuh keramahtamahan) kami bekerja dengan orang – orang terbaik dan kami berkomitmen tinggi untuk selalu melayani dengan sepenuh hati dengan pelayanan yang penuh keramahtamahan.
- d. *Growing and depoliving the value of human capital* (membangkitkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia) kami adalah orang - orang yang memiliki bakat dan potensi besar dan kami selalu mengembangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

potensi diri untuk mencapai cita - cita kami sehingga kami dapat memberikan pelayanan terbaik pada customer dan lingkungan sekitar.

- e. *Creating and defoloping, jop system and best management system* (menciptakan dan mengembangkan sarana fasilitas, sistem kerja dan sistem manajemen terbaik) kami selalu kreatif dan inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan sarana, fasilitas, serta sistem terbaik untuk memberikan manfaat yang besar dalam meraih kemajuan dan kesejahteraan bersama.
- f. *Growing and balanching the value of stalkeholder* (menumbuhkan dan menjaga keseimbangan nilai –nilai semua pihak) kami bekerja dan bekarya untuk selalu tumbuh dan berkembang bersama serta mampu memberikan manfaat yang seimbang kepada manajemen, anggota tim, mitra bisnis, dan lingkungan sekitar kami.

4.3 Budaya Organisasi

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. *Added Value* (menambah nilai)

kami adalah pribadi yang selalu memberikan nilai tambah para pasien dan keluarganya, bagi lingkungan sekitar serta masyarakat dunia. Kami meyakini bahwa keberadaan kami adalah untuk memberikan manfaat terbaik kepada seluruh alam semesta karena kami tahu dan sadar betul bahwa pekerjaan kami adalah penting dan sangat mulia.
2. *High, Perfomance* (berkinerja tinggi)

Bekerja dan melayani dengan baik saja tidak cukup bagi kami. Kami bekerja dengan predikat yang luar biasa. Cara bekerja dan berfikir kami jauh



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.

melebihi prestasi tertinggi rata-rata orang lain. Bagi kami bekerja keras dan bekerja cerdas adalah ciri khas keseharian kami.

3. *Learn, Grow And Fun* (senantiasa belajar mengembangkan diri dan menuntaskan pekerjaan dengan semangat)

Senantiasa belajar dan terus mengembangkan diri adalah penting bagi kami. Kami akan selalu menambah keterampilan kami serta terus berusaha mencapai standar profesi tertinggi agar kami menjadi pribadi yang penuh percaya diri, profesional, dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa. Kami bekarya untuk tumbuh bersama dan selalu mencitakan suasana kerja yang humoris dan ceria untuk mendukung kinerja terbaik yang kami impikan.

4. *Integrity And Commitment* (amanah dan berkomitmen)

Kami dlah pribadi, organisasi dan kelompok yang dapat dipercaya, kami adalah orang – orang yang amanah, bertanggung jawab dan berdisiplin tinggi. Kami sangat menjujung tinggi etika dan tugas- tugaskami demi kemanusiaan, pelayanan kesehatan terbaik dan kepentingan orang banyak.kami berusaha keras melaksanakan hal yang telah kami tencanakan, kami katakan dan kamii janjikan.

5. *Smile And Care* (senyum tulus dan peduli)

Kami selalu bekerja dengan hati yang senang dan ikhlas. Kami mengerti dan menyadari bahwa senyum tulus kami adalah sebagai penyejuk jiwa bagi pasien dan orang- orang disekeliling kami. Kami bekerja dan melayani dengan penuh cinta kasih dan memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap sesama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. *Energic* (Bersemangat)

Selalu bersemangat dan peduli pada kesehatan adalah cerminan diri kami. Kami menyadari sepenuhnya bahwa kesehatan kami adalah sangat penting dan sebagai anugrah terbesar dari tuhan yang tak ternilai harganya. Kami selalu bekerja dengan penuh semangat dan berkomitmen tinggi untuk melaksanakan nilai – nilai AHLI SEHAT untuk meraih keberhasilan pada kondisi apapun, dimanapun dan kapanpun.

7. *Helpful* (Saling Membantu)

Kami menyadari bahwa untuk mencapai keberhasilan penting bagi kami untuk bekerjasama, saling menghargai dan saling membantu satu sama lain. Kami telah menjadikan diri kami sebagai pribadi yang suka menolong sesama karena kami yakin kecerdasan kami selalu bisa memberikan sesuatu yang bermanfaat dan bakti kami akan selalu menjadi ladang amal bagi kami.

8. *Abundance And Grateful* (Berkelimpahan Dan Bersyukur)

Keberlimpahan dan selalu berbagi adalah sikap kami. Berkelimpahan arus kas dan keuntungan merupakan sesuatu yang selalu kami usahakan segala usaha kami lakukan untuk menciptakan dan berbagi keberlimpahan dan kemakmuran yang seimbang antara materi, kemanusiaan, etika dan spritual. Kami meyakini dengan senantiasa bersyukur dan mampu mengerahkan potensi untuk memberikan kontribusi terbaik kami.

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.

9. *Totality* (Totalitas)

Kami adalah pribadi, organisasi dan kelompok AHLI SEHAT yang selalu memberikan kontribusi positif dan prestasi 100% untuk melaksanakan amanah, berdedikasi penuh dan konsisten menjaga sikap mental pejuang, sampai kami meraih keberhasilan yang telah kami impikan atau kami kami ketika mengusahakannya.

4.4 Fasilitas Pelayanan

1. Rawat Inap
2. Penunjang Medis
 - a. Apotik 24 Jam
 - b. Laboratorium
 - c. Usg (Ultrasonografi)
 - d. Ekg Spirometri
 - e. Radiologi
3. Kamar Operasi
4. Kamar Bersalin
5. Unit Gawat Darurat (Ugd)
6. Poliklinik (Rawat Jalan)
 - a. Poliklinik Umum
 - b. Poliklinik Gigi
 - c. Poliklinik Bedah
 - d. Poliklinik Kebidanan Dan Kandungan
 - e. Poliklinik Penyakit Dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (divisi keperawatan) dirumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung ($3,516$) > t tabel ($1,689$) dan sig. ($0,001$) < $0,05$ Artinya disiplin kerja (X) memiliki pengaruh signifikan sebesar 26,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan 26,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui pembahasan dan kesimpulan maka beberapa saran yang dapat diberikan terhadap perusahaan sebagai berikut:

1. Kepada pihak Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Kampar Propinsi Riau agar berusaha mempertahankan dan harus lebih meningkatkan penerapan disiplin kerja terhadap karyawannya agar disiplin kerja tetap baik sehingga dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik lagi kedepannya.

Diharapkan perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan porsinya agar karyawan tidak melewatkan jam pulang yang telah ditetapkan dan perusahaan memberikan kompensasi atau reward atas pekerjaan yang dilakukan agar karyawan lebih bersemangat serta bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagi pembaca, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi dibidang manajemen sumber daya manusia untuk penelitian berikutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel – variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan variabel lainnya.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013,2015,2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan kedua belas, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Ade Muslimat Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia. Universitas Serang Raya.
- Agung Setiawan (2013) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- Ashichah,Ach. Muzajjad Dan Deni Yolanda (2022) Pengaruh didiplin kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Unit Aset Perbekalan Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Jurnal economic, bussines and accounting. Universitas Darul Ulum.
- Amin Candra (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjs Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Uin Suska Riau.
- Ahmad Jais (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulu Kumba Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- A Nur Ummah Ashliha (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar.
- Srya Dana Arum (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerjatenaga Keperawatan Dirumah Sakit Tingkat III Brawijaya, Jurnal Ilmiah Universitas Narotama.
- Ira Nurafriani, (2011), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerjakaryawan Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal, Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tera Tryantara Dan Agus Saepul Rochman (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dan Non Medis Pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Aslichah, Ach. Muzajjad Dan Deni Yolanda (2022), Pengaruh disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Aset Perbekalan Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Jurnal Ilmiah Universitas Darul Ulum.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019; Manajemen Sumber Daya Manusia :Jakarta: Pt. Bumi Askara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Lilian Poltak Sinambela, Prof.Dr. & Sinambela Sartono, Dr (2019). Manajemen Kinerja. Pt. Raja Grafindo Persada. Depok
- Sari Hijayanti (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Rehabilitasi Medik Dirumah Sakit Dustira Cimahi Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia.
- Sondang P. Siagian, Prof. Dr (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sri Hartoko, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit TK.II. DR. Soedjono Magelang, Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). Metode Penelitian. Alfabeta.
- Sugoyono, Prof Dr. (2018). Metode Penelitian
- Surya Dana Arum (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja tenaga Keperawatan Dirumah Sakit Tingkat III Brawijaya, Jurnal Ilmiah Universitas Narotama
- Swanto (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Umum Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Pamulang.
- Wibowo, prof. Dr (2016). Manajemen Kinerja Jakarta Rajawali Pers



Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MESRA SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Ya,

Sdr Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Nadila.W mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MESRA SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU.”

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan anda untuk sebagai responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terampir dibawah ini. Sesuai dengan etika dalam melakukan penelitian, maka saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Nadila. W

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.

IDENTITAS RESPONDEN

Istilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda ceklis (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia

Jenis kelamin :

Laki – laki

Perempuan

Usia :

20-30

31-40

Pendidikan

S1

D3

D4

Lama bekerja

≤ 1 Tahun

≥ 1 Tahun

≥ 2 Tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada pilihan yang tersedia, kuesioner ini terdiri dari 20 pernyataan yang dianggap sesuai pendapat responden, setelah selesai, mohon periksa kembali jawaban anda

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

Disiplin kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
	Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat datang bekerja					
	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Saya selalu melewati jam pulang pada waktu yang telah ditetapkan					
	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan					
	Saya mengerti dan memahami aturan serta sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

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

0.	Saya selalu menerima sanksi atas kesalahan yang saya lakukan					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
12.	Saya selalu menyelesaikan tugas hingga tuntas					
	Saya selalu mengenakan pakaian kerja/seragam yang telah ditetapkan perusahaan					
	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja					
	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
	Saya merasa hasil pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan atasan saya					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					

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.

Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektifitas bekerja					
Saya merasa mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
Saya mampu bekerja sama dengan tim					
Saya mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan perusahaan					

Lampiran 2: Tabel Jawaban Responden

A. Disiplin kerja (X2)

Responden	Disiplin Kerja												TOTAL
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	
1	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	52
2	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	52
3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	48
4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	50
5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	50
6	3	3	2	5	4	5	5	5	3	3	3	4	45
7	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	51
8	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	49
9	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	44
10	4	4	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	44
11	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	3	3	48
12	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	49
13	3	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	47
14	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	47
15	4	4	2	3	5	4	5	5	3	4	3	4	46
16	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	4	3	46
17	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	51
18	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	46
19	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	48
20	4	4	2	4	4	4	5	5	3	3	4	4	46
21	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	51
22	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	48
23	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	3	43
24	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	46
25	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	48
26	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	48
27	3	3	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	43
28	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	46
29	3	4	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	43
30	3	4	3	3	5	5	4	5	3	3	3	4	45
31	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	3	3	46
32	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	42
33	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	48
34	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	44
35	3	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	43
36	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	42
37	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40

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. Kinerja karyawan (Y)

kinerja karyawan									
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	4	5	4	4	5	5	4	4	33
2	4	4	3	3	4	5	4	4	31
3	5	5	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	3	3	4	5	4	3	30
5	5	4	4	4	4	5	4	4	34
6	4	5	4	3	5	4	4	4	33
7	5	5	4	3	5	5	4	4	35
8	4	5	3	4	4	5	4	4	33
9	5	4	3	4	4	5	4	4	33
10	4	5	4	3	4	4	4	3	31
11	4	4	4	3	4	5	3	4	31
12	4	4	4	3	4	5	4	4	32
13	5	4	4	4	4	4	4	3	32
14	4	4	4	3	4	5	3	3	30
15	4	5	4	3	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34
17	5	5	4	3	4	5	4	4	34
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	5	5	4	4	4	5	4	4	35
20	4	4	3	3	4	4	3	4	29
21	4	4	3	3	4	5	4	4	31
22	4	4	3	3	5	5	4	3	31
23	5	4	3	3	4	4	4	4	31
24	4	4	3	3	4	4	3	3	28
25	4	5	3	3	5	5	4	4	33
26	4	4	3	3	4	4	4	3	29
27	4	4	3	3	4	4	3	3	28
28	4	5	4	4	4	5	3	4	33
29	4	5	4	3	4	4	3	3	30
30	4	4	3	3	4	4	4	4	30
31	4	4	3	3	4	4	3	3	28
32	4	4	4	3	4	4	4	4	31
33	4	4	3	3	5	5	4	4	32
34	5	4	4	3	4	4	4	4	32
35	4	4	3	3	4	5	4	4	31
36	4	4	3	3	3	4	3	4	28
37	3	4	3	3	3	4	3	3	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS- Kualitas Data

VALIDITAS

A. Disiplin kerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip atau menyalin dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		disiplin kerja	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7	x.8	x.9	x.10	x.11	x.12	total
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.255	.016	.343*	.059	.095	.174	.260	.016	.383*	.019	.211	.472**
	Sig. (2-tailed)		.128	.925	.038	.727	.577	.304	.120	.926	.019	.912	.210	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.2	Pearson Correlation	.255	1	.307	-.036	.307	.223	.050	.108	.023	.108	.220	.275	.447**
	Sig. (2-tailed)	.128		.064	.834	.065	.185	.769	.526	.893	.526	.190	.100	.006
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.3	Pearson Correlation	.016	.307	1	-.062	.211	-.032	.250	.441**	.201	.101	.222	.315	.533**
	Sig. (2-tailed)	.925	.064		.717	.209	.853	.135	.006	.232	.552	.188	.058	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.4	Pearson Correlation	.343*	-.036	-.062	1	-.154	.100	.246	.264	.014	.264	.002	.010	.398*
	Sig. (2-tailed)	.038	.834	.717		.363	.555	.141	.115	.934	.115	.991	.953	.015
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.5	Pearson Correlation	.059	.307	.211	-.154	1	.224	.160	.407*	.319	.291	.246	.257	.534**
	Sig. (2-tailed)	.727	.065	.209	.363		.182	.344	.012	.054	.080	.142	.124	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.6	Pearson Correlation	.095	.223	-.032	.100	.224	1	.126	.095	.315	-.147	.190	.272	.399*
	Sig. (2-tailed)													



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

	Sig. (2-tailed)	.577	.185	.853	.555	.182		.457	.577	.058	.385	.261	.104	.014
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.7	Pearson Correlation	.174	.050	.250	.246	.160	.126	1	.293	.264	.174	-.090	.331*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.304	.769	.135	.141	.344	.457		.079	.115	.304	.595	.045	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.8	Pearson Correlation	.260	.108	.441**	.264	.407*	.095	.293	1	.251	.260	.250	.094	.646**
	Sig. (2-tailed)	.120	.526	.006	.115	.012	.577	.079		.134	.120	.136	.578	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.9	Pearson Correlation	.016	.023	.201	.014	.319	.315	.264	.251	1	.251	.298	.057	.503**
	Sig. (2-tailed)	.926	.893	.232	.934	.054	.058	.115	.134		.134	.074	.737	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.10	Pearson Correlation	.383*	.108	.101	.264	.291	-.147	.174	.260	.251	1	.134	-.022	.472**
	Sig. (2-tailed)	.019	.526	.552	.115	.080	.385	.304	.120	.134		.428	.897	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.11	Pearson Correlation	.019	.220	.222	.002	.246	.190	-.090	.250	.298	.134	1	.133	.438**
	Sig. (2-tailed)	.912	.190	.188	.991	.142	.261	.595	.136	.074	.428		.433	.007
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x.12	Pearson Correlation	.211	.275	.315	.010	.257	.272	.331*	.094	.057	-.022	.133	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.210	.100	.058	.953	.124	.104	.045	.578	.737	.897	.433		.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
total	Pearson Correlation	.472**	.447**	.533**	.398*	.534**	.399*	.516**	.646**	.503**	.472**	.438**	.492**	1



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

Sig. (2-tailed)	.003	.006	.001	.015	.001	.014	.001	.000	.002	.003	.007	.002	
N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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



Kinerja Karyawan

Correlations

		kinerja karyawan	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	Total
kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.172	.331*	.407*	.111	.102	.297	.297	.619**
	Sig. (2-tailed)		.310	.046	.012	.514	.548	.074	.074	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.2	Pearson Correlation	.172	1	.443**	.280	.289	.097	.072	.198	.537**
	Sig. (2-tailed)	.310		.006	.093	.082	.569	.673	.240	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.3	Pearson Correlation	.331*	.443**	1	.300	.163	.026	.077	.195	.552**
	Sig. (2-tailed)	.046	.006		.071	.334	.877	.652	.247	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.4	Pearson Correlation	.407*	.280	.300	1	.104	.300	.093	.231	.552**
	Sig. (2-tailed)	.012	.093	.071		.540	.071	.584	.169	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.5	Pearson Correlation	.111	.289	.163	.104	1	.391*	.435**	.185	.559**
	Sig. (2-tailed)	.514	.082	.334	.540		.017	.007	.272	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.6	Pearson Correlation	.102	.097	.026	.300	.391*	1	.313	.313	.552**



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

	Sig. (2-tailed)	.548	.569	.877	.071	.017		.059	.059	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.7	Pearson Correlation	.297	.072	.077	.093	.435**	.313	1	.353*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.074	.673	.652	.584	.007	.059		.032	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y.8	Pearson Correlation	.297	.198	.195	.231	.185	.313	.353*	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.074	.240	.247	.169	.272	.059	.032		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
total	Pearson Correlation	.619**	.537**	.552**	.552**	.559**	.552**	.573**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level

(2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-

tailed).

C. Reliabel

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha,	Keterangan
Disiplin kerja	12	0,693	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	8	0,709	0,60	Reliabel

Sumber; Hasil Output SPSS Yang Diolah 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.

Lampiran 4 : Hasil Uji SPSS – Uji hipotesis

1. Hasil uji signifikansi parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.639	4.747		3.084	.004
	Disiplin kerja	.357	.102	.511	3.516	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. Regresi Linier Sederhana

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.220	1	42.220	12.365	.001 ^a
	Residual	119.510	35	3.415		
	Total	161.730	36			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

3. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.240	1.84785

a. Predictors: (Constant), disiplin 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.

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis yaitu **Nadila.W**, lahir di Jumrah, pada tanggal 05 Agustus 2000 Kecamatan Rimba Melintang, Kabupaten Rokan Hilir. Penulis merupakan Anak ke lima dari lima bersaudara, dari pasangan ayahanda Wahi Abdullah dan ibunda Marni.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri 013 Sukajadi, Jumrah. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 02 Rimba Melintang

di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah pertama, Penulis melanjutkan pendidikannya ke SMAN 1 di Kecamatan Rimba Melintang, Provinsi Riau. Selanjutnya,, Penulis melanjutkan pendidikannya pada tahun 2019 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SBMPTN di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen. Selama menjadi mahasiswa, penulis banyak mendapatkn pengetahuan serta pengalaman yang berharga, baik dari segi akademis maupun religius.

Pada bulan Februari – Maret 2022 penulis mengikuti program Praktek Kerja Lapangan di Kantor Desa Jumrah, kecamatan Rimba Melintang, Kabupaten Rokan Hilir . Selain itu, pada bulan Juli - Agustus 2022 penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di desa Talau, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan. Setelah menyelesaikan kegiatan tersebut, penulis melakukan penelitian pada bulan Agustus 2023 di Rumah Sakit Mesra, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pada tanggal 20 November 2023 Hasil Penelitian penulis di ujikan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul **skripsi “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mesra, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau”**.