



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

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



OLEH :

SHERINA KOIRALA PUTRI

NIM. 12070126707

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

2024

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 : SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM : 12070126707
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BENGAKALIS

**DI SETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN
 ILMU SOSIAL**



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

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

Astuti Meflinda, S.E., MM.
 NIP. 19720513 200701 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 : Sherina Koirala Putri
NIM : 12070126707
Jurusan : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis
Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
 Faiza Mukhlis, SE, M.Si
 NIP. 19741108 200003 2

Sekretaris
 Meri Sandora, SE, MM
 NIP. 19790101 200710 1 003

Penguji I
 Nurlasera, SE, M.Si
 NIP. 19730601 200710 2

Penguji II
 Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

- 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 syatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 23 Oktober 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sherina Koirala Putri
 NIM : 12070126707
 Tempat/Tgl.Lahir : Bengkalis / 03. Oktober 2002
 Fakultas / Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah Lainnya*:

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas 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 plagiasi.
4. Apabila 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, 23 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Sherina Koirala Putri
 12070126707

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BENGKALIS

OLEH

SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM.12070126707

Kinerja Pegawai merupakan suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi dan hasil yang diperoleh yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan *Program SPSS 26*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel Stres kerja dan Lingkungan kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan uji f variabel Stres kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu R Square sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,3% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BENGKALIS DISTRICT HEALTH OFFICE

BY

SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM.12070126707

Employee performance is a positive feeling which is the result of an evaluation and the expected results obtained. The aim of this research is to determine the influence of work stress and work environment on employee performance at the Bengkalis District Health Service. Data collection techniques use interviews, questionnaires. The population in this study is ASN personnel from the Bengkalis District Health Service. The sampling method in this research used the Saturated Sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 26 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t test for the variables Job stress and work environment at the Bengkalis District Health Service has a positive and significant influence on employee performance. By using the f test, work stress and work environment variables simultaneously affect employee performance. Meanwhile R Square is 0.363. This shows that the Job Stress and Work Environment variables as a whole have an influence of 36,3% on employee performance, while the remaining 63,7% is influenced by variables not examined in this research.

Keywords : *Work Stres, Work Environment and Employee Perfomance*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya, sholawat serta salam “Allahumma Sholli Ala Muhammad” penulis sampailan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW da Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Alhamdulillah, atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis”** yang disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) diprogram studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kemurahan hati kepada penulis. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dua orang paling berjasa dalam hidup penulis, Ibunda Herdawati, A.Md. Yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan pendidikan penulis serta sujudnya selalu menjadi doa untuk kesuksesan anak-anaknya. Serta Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Hengki Purnomo. Beliau memang tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 6. Bapak Ermansyah, S.E., MM selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktunya dengan membimbing penulis dengan penuh perhatian, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
 8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
 9. Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



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.

10. Adik penulis tersayang Jehan Fahri Arsyah terimakasih sudah memberikan dukungan serta doa – doa yang diberikan.
11. Sahabat kecil penulis Yoanda Hanesya Maharani, A.Md.Kes, Cindy Novia Rahmasari dan Dinda Sabrina Zahra. terimakasih atas doa, waktu dan dukungan agar tetap semangat mengerjakan skripsi, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
12. Orang yang sudah menemani penulis dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini Refeldy Andrian A.Ma terimakasih atas doa, bantuan, waktu dan dukungan agar semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis sampai dengan proses dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Teman – teman dekat selama diperkuliahan penulis Putri Anggela Rosadi, Chelly Natalia Kuswara, Rahma lia Audina dan Suci Cahya Ramadhanti terimakasih atas doa, semangat dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama - sama.
14. Teman – teman manajemen lokal G dan Manajemen Sumber Daya Manusia B angkatan 20 yang telah berjuang bersama – sama di bangku perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

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.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas-Nya dengan kebaikan, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru,
Penulis

SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM. 12070126707

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja Pegawai.....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.2.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja terhadap Kinerja.....	15
2.2.4 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	16
2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.3 Stres Kerja	18
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	18
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Stres Kerja	21



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 Lingkungan Kerja	22
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	28
2.5 Pengaruh Antar Variabel	29
2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.6 Pandangan Islam.....	31
2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja.....	31
2.6.2 Pandangan Islam terhadap Stres Kerja.....	32
2.6.3 Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja	32
2.7 Penelitian Terdahulu	33
2.8 Kerangka Pemikiran	37
2.9 Hipotesis	37
2.10 Definisi Operasional Variabel.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	41
3.2 Jenis Data.....	41
3.3 Sumber Data	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Metode Analisis Data	44
3.7 Uji Kualitas Data	45
3.7.1 Uji Validitas.....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	45
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.1 Uji Normalitas.....	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	47
3.8.4 Uji Auto Korelasi	47
3.9 Regresi Linear Berganda	48
3.10 Uji Hipotesis	49
3.11 Uji Koefisien Determinan R^2	50
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	52
4.1 Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.....	52
4.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis	53
4.3 Logo Dinas Kesehatan Kabupaten bengkalis	53
4.4 Struktur Organisasi	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Dekripsi Karakteristik Responden.....	59
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	59
5.1.3 Berdasarkan Lama Bekerja	60
5.1.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
5.2 Analisis Deskriptif Responden	61
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	61
5.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
5.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)	63
5.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	65
5.4 Uji Kualitas Data	66
5.4.1 Uji Validitas.....	67
5.4.2 Uji Reliabilitas	68
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
5.5.1 Uji Normalitas	69
5.5.2 Uji Multikolinearitas	70
5.5.3 Uji Heterokedastisitas	71
5.5.4 Uji AutoKorelasi	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.6 Analisis Regresi Berganda.....	73
5.7 Uji Hipotesis.....	75
5.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	75
5.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	76
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	79
5.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.....	79
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.....	80
5.8.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.....	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Pegawai Tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2024	2
Tabel 1.2	Pangkat/Gol Ruangan Tenaga ASN Tahun 2023	3
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis 2020 – 2024	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.1	Skala Data	44
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur	59
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	67
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 5.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 5.13	Hasil Uji AutoKoerlasi	73
Tabel 5.14	Hasil Analisis Regresi Berganda	74
Tabel 5.15	Uji Parsial (Uji Statistik t)	75
Tabel 5.16	Uji Simultan (Uji Statistik f)	77
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78

- 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	36
Gambar 4.1	Logo	53
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis	54



- 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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2	Frekuensi	94
Lampiran 3	Tabulasi Data	99
Lampiran 4	Uji Validitas	107
Lampiran 5	Uji Reliabilitas	111
Lampiran 6	Uji Normalitas	112
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran 8	Analisis Regresi Berganda	114
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	114
Lampiran 10	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	114
Lampiran 11	Koefisien Determinasi (R^2)	115
Lampiran 12	Tabel r	115
Lampiran 13	Tabel T Statistik	116
Lampiran 14	Tabel F Statistik	117
Lampiran 15	Dubbin Watson	118
Lampiran 16	Surat Izin Riset	119
Lampiran 17	Surat Selesai Penelitian	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam proses atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang dilakukan oleh pegawai selama pelaksanaan pekerjaan. Segala sesuatu yang dilakukan pegawai untuk mencapai hasil yang bagus dan optimal dengan mempertimbangkan semua kegiatan untuk mendorong pertumbuhan kinerja bagi instansi. Kinerja sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan bagi instansi.

Kinerja Pegawai adalah tingkat keberhasilan yang mempengaruhi suatu organisasi. Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis merupakan perwujudan pencapaian tujuan yang meningkatkan fasilitas dan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat, meningkatkan pelayanan dan jaminan kesehatan, meningkatkan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat, meningkatkan sumber daya dan kinerja. Dalam kinerja merupakan dasar yang menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Kesehatan telah tercapai dan berhasil dilaksanakan.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini dikemukakan oleh **(Sihaloho & Siregar, 2020)**.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut (Yandi & Trimerani, 2023), secara estimologis kata kinerja dapat disama artikan dengan kata performance. Kinerja atau performance pada umumnya diberi batasan pada kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berikut data jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2024.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Tenaga PNS dan PPPK Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2024

No	Bagian	ASN
1	Sumber Daya Kesehatan	11
2	Sekretariat	17
3	Kesehatan Masyarakat	9
4	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P)	11
5	Pelayanan Kesehatan (Yankes)	12
Jumlah		60

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis 2024

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah Pegawai yang ada di Dinas Kesehatan terdapat beberapa bidang yaitu Sumber Daya Kesehatan 11 orang, sekretariat 17 orang, kesehatan masyarakat 9 orang, P2P 11 orang, dan pelayanan kesehatan 12 orang. Pada penelitian ini tenaga ASN dijadikan sebagai objek penelitian, Yang berjumlah 60 orang.



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.

Berikut Pangkat/Golongan Ruang tenaga ASN pada Tahun 2024.

Tabel 1.2 Pangkat/Gol Ruang Tenaga PNS dan PPPK Tahun 2024

No	Pangkat/Gol.Ruang	Jumlah
1	Ahli pertama IX	3
2	Penata Muda (III/a)	8
3	Penata Muda TK.I (III/b)	7
4	Penata (III/c)	12
5	Penata TK.I (III/d)	11
6	Pengatur TK.1 (II/d)	10
7	Pembina (IV/a)	9
Jumlah		60 orang

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis 2024

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya situasi yang mempengaruhinya. Kondisi ini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan di luar diri seseorang. Keadaan mental dan fisik Pegawai dapat terpengaruh oleh stres. Salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres, stres yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang mengalami tingkat stres yang tinggi mungkin memiliki kinerja yang lebih buruk. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi pada umumnya akan memiliki kinerja yang lebih buruk. (Mijaya & Susanti, 2023).

Berikut data penilaian kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis bagian PNS (Pegawai Negri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Tahun 2020 – 2024.

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis 2020 - 2024

Jumlah		Kinerja PNS dan PPPK							
Tahun	PNS dan PPPK (Orang)	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2020	62	30	60%	20	36%	7	12%	5	8%
2021	62	35	70%	15	94%	8	14%	4	6%
2022	66	40	80%	10	17%	9	15%	7	11%
2023	67	42	84%	12	21%	10	17%	3	5%
2024	60	33	65%	13	22%	10	17%	4	6%

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis 2024

Dari Tabel 1.2 terdapat data penilaian kinerja PNS (Pegawai Negri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) mengalami perubahan. Dan dari Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berdasarkan penilaian kurang baik dan tidak baik mengalami perubahan dimana situasi tidak stabil dan selalu berubah dalam menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis yang tidak konsisten. Dan penilaian sangat baik dan baik sangat diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, jumlah pegawai atau staf yang tersedia tidak memadai untuk menangani beban kerja yang ada. Pekerjaan yang dibebankan kepada individu sangat banyak, sehingga keterbatasan tenaga kerja mengakibatkan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan dengan detail. Dalam konteks ini, salah satu bidang yang memerlukan perhatian khusus adalah P2P (Penyakit Menular), yang membutuhkan tenaga ahli yang memahami secara

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.



mendalam tentang bidang tersebut. Namun, tidak semua staf di Dinas Kesehatan memiliki pemahaman yang memadai, sehingga hal ini menambah beban kerja dan menyebabkan stres bagi pegawai. Akibatnya, penyelesaian tugas secara detail menjadi sangat sulit bagi mereka.

Berdasarkan Hasil wawancara yang telah dilakukan pada Hari Senin Tanggal 5 February Tahun 2024 kepada Bapak Irawadi, SKM, MPH selaku Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Salah satunya adalah kurangnya tenaga kerja, serta ketidakpahaman anggota terhadap tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang mencakup pemantauan beberapa rumah sakit, di mana anggota juga diharuskan untuk memahami sistem dan pencatatan laporan dari rumah sakit, serta pengetahuan terkait ilmu pengetahuan dan teknologi, mengingat bahwa sebagian besar data rumah sakit berbasis komputer. Selain itu, banyak anggota yang mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan mereka sendiri, disebabkan oleh tingkat pengetahuan yang belum memadai. Hal ini terjadi karena individu cenderung fokus pada satu jenis pekerjaan dan tidak mampu menangani lebih dari satu tugas.

Masalah stres dalam kehidupan instansi merupakan gejala yang signifikan, terutama dengan meningkatkan tuntutan dalam pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai sebagian besar bersumber dari permasalahan yang timbul dari pekerjaan itu sendiri serta interaksi dengan rekan-rekan pegawai lainnya. Selain itu, beban kerja yang terlalu berat dan ketidakcocokan antara kemampuan pegawai dengan tanggung jawab atau

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.



keterampilan yang dimiliki, serta tuntutan pekerjaan yang ada, turut berkontribusi terhadap timbulnya stres tersebut.

Selain stres yang diakibatkan oleh pekerjaan, peneliti juga ingin menginvestigasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana individu melaksanakan tugasnya, yang seharusnya menciptakan suasana yang mendukung dan nyaman untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan pegawai mudah terserang penyakit, mengalami stres, menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas, serta mengalami penurunan produktivitas. Kenyamanan tempat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain suhu ruangan yang tinggi dan tidak nyaman, sirkulasi udara yang tidak memadai, kepadatan ruangan yang berlebihan, serta kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga.

Lingkungan kerja terdiri dari hal-hal yang ada di sekitar mereka yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Jika pegawai, menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya

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.



lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Santoso & Rijanti, 2022).

Dinas Kesehatan merupakan instansi teknis yang bergerak dibidang kesehatan sehingga untuk melaksanakan program dinas kesehatan dibutuhkan tenaga tenaga teknis. Tenaga - tenaga teknis dibidang kesehatan jika diisi dengan yang bukan tenaga tenaga teknis kesehatan membuat pekerjaan menjadi kurang efektif. Ada beberapa di Dinas kesehatan ini memiliki empat bidang, bidang teknis yang menyangkut hampir semua bidang yaitu :

- a. Pertama bidang P2P ini merupakan masalah penyakit menular dan tidak menular,
- b. Bidang Kesehatan Masyarakat melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan kesehatan keluarga, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga, gizi masyarakat, serta promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat.
- c. Bidang pelayanan kesehatan menjalankan tugas pokok dan kewajiban dengan merumuskan kebijakan di bidang peningkatan pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan primer, rujukan, dan penunjang.
- d. Bidang sumber daya kesehatan menyusun kebijakan teknis di bidang perencanaan, pendayagunaan, peningkatan kompetensi, dan produksi dan distribusi bagian dari farmasi, alat dan fasilitas pelayanan kesehatan. Semua bidang membutuhkan tenaga tenaga teknis

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kesehatan, apabila diisi dengan orang yang tidak tenaga teknis kesehatan maka sangat sulit bergerak dan memahami.

Oleh karena itu, penulis sangat ingin membahas lebih dalam mengenai penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja. Dengan segala ketidakpastian yang ada saat ini, penulis percaya bahwa penelitian ini sangat penting. Sehingga semua pihak yang terlibat dapat lebih memahami secara menyeluruh bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah Stres kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini yang memiliki manfaat untuk menambah ilmu dan berguna bagi penulis untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang Manajemen khususnya permasalahan stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini memiliki manfaat yang akan memberikasi informasi, saran dan masukan bagi instansi mengenai stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi dan tambahan ilmu untuk melakukan penelitian stres kerja dan lingkungan kerja dan dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 SISTEMATIKA PENELITIAN

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori – teori dan hasil penelitian ini yang di gunakan untuk kerangka pemikiran sehingga dapat disimpulkan hipotesis, variabel penelitian dan pandangan islam terhadap variabel tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini merupakan penentuan lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode penelitian dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum instansi, struktur organisasi dan visi misi pada instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan untuk menganalisis penelitian secara fakta serta menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bagian bab ini berisi tentang kesimpulan hasil dari penelitian, saran dan masukan bagi pihak instansi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kegiatan seperti perencanaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.

Menurut **Marwansyah (2010:3)** dalam **Uyyun (2021)**, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut **Hasibuan, (2019:10)** dalam **Bahits et al., (2023)**, mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, Pegawai, dan masyarakat.

Menurut **Dessler (2017)** dalam **Syariah et al., (2022)** bahwa MSDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan Pegawai di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian pegawai, kompensasi dan PHK.



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.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut **(Rosminah, 2021)**, Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Menurut **(Yandi & Trimerani, 2023)**, Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Menurut **(Kholifah & Firdaus, 2023)**. kinerja pegawai dapat diukur dengan tiga cara yaitu :

1. kuantitas

berkaitan dengan menempatkan perhitungan dari suatu proses atau bisa dikatakan pelaksanaan kegiatan dalam ukuran kuantitatif.

2. kualitas

berkaitan dengan mutu yang didapat guna, mencerminkan tingkat kepuasan dari seberapa baik dan cepat penyelesaian perusahaan dalam mencapai sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.



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. ketepatan waktu

sesuai atau tidak dalam menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut (Yolanda et al., 2022), adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata – rata dengan pendidikan yang menunjangnya sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor kinerja pegawai yang digunakan untuk penilaian kinerja pegawai, yaitu :

1. Keterampilan kerja

Keterampilan, pengetahuan dan keterampilan interpersonal adalah kemampuan dan keahlian pegawai yang membantu menyelesaikan tugas.

2. Disiplin

Kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi dan kebijakan perilaku termasuk waktu pekerjaan, penyelesaian tugas, waktu istirahat, kehadiran dan pulang kerja.

3. Tanggung jawab

Kemampuan seseorang yang melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tanggung jawab, misalnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Kerjasama

Kemampuan yang dilakukan oleh seseorang untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan – rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.

5. Kreatifitas

Kemampuan pegawai untuk bersikap dengan mencoba hal – hal yang baru dengan mengawasi resiko yang menjadi penyebab utama.

Sedangkan Menurut Jackson dan Yohanes (2017) dalam **Yandi & Trimerani, (2023)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

a. Personal Factor (Faktor Pribadi)

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki motivasi dan komitmen individu.

b. Leadership Factor (Faktor Kepemimpinan)

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c. Team Factor (Faktor Tim)

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. System Factor (Faktor Sistem)

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Situation Factor (Situasi yang ditunjukkan)

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan



kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan.

2.2.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Tejasurya, 2010), Faktor – Faktor yang mempengaruhi stres kerja terhadap kinerja sebagai berikut :

1. Program Program

Dimana program yang dijalankan perusahaan dalam menunjang karyawan pada masanya, di perlukan adanya program seperti pesangon dan jamsostek. Upaya ini di dukung oleh perusahaan dalam memberikan fasilitas berupa seminar dan latihan berusaha meringankan beban karyawan dalam mempersiapkan pensiun.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dukungan tersebut dapat berasal dari keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja.

3. Kepribadian karyawan

Dalam diri seseorang terbagi menjadi menjadi 2 kepribadian yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B, tapi kepribadian tersebut yang mempengaruhi pada stres kerja adalah tipe A karena kepribadian yang melibatkan secara agresif dalam perjuangan terus menerus untuk mencapai lebih banyak waktu yang lebih sedikit dan melawan upaya – upaya yang menentang dari orang atau hal lain.

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.

4. Dampak stres kerja

Dampak stres yang rendah akan berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan sedangkan dampak stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan seperti bosan, tidak ada gairah dalam bekerja atau bekerja menjadi asal – asalan, sering bolos bekerja dan datang selalu terlambat.

2.2.4 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Ahmad Sahrul Romadhon, 2015), Faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Perencanaan ruang kerja

Penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja yang sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.

2. Rancangan pekerjaan

Peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.



4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan.

Menurut (Ahmad Sahru Romadhon, 2015), faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. pekerjaan yang berlebihan
2. sistem pengawasan yang tidak memadai
3. frustrasi
4. segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan
5. perselisihan antara individu dan kelompok

2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Rosminah, 2021), indikator kinerja antara lain adalah :

1. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas : mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu : sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Kehadiran : ada tidaknya pegawai didalam kantor ketika memasuki jam – jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama : kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama – sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Sedangkan Menurut **(Sihaloho & Siregar, 2020)**, Suatu Pekerjaan dapat dinilai dari Indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang terganggu karena masalah dan tuntutan yang berlebihan. Pada pegawai yang menerima tugas yang diatas kemampuan mereka, maka hal ini akan menyebabkan pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan berpengaruh terhadap kinerjanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **(Supriyanto & Nadiyah, 2022)**, menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut **(Massie & Areros, 2018)**, stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut **(Linton et al., 2020)**, menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan.

Sedangkan Menurut **(Afandy, 2019)**, stres kerja merupakan sebuah respon dari penyesuaian yang dijematani oleh banyaknya perbedaan pada setiap individu dan kelompok. Proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau kondisi yang menyebabkan adanya permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengarui Stres Kerja

Adapun faktor – faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan Menurut Hasibuan (2014:204) dalam (Santoso & Rijanti, 2022), yaitu :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi pegawai bila tidak sebanding fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
Konflik yang terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai yang baik pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.
3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai
Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor atau perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
Bila pegawai yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan atau kantor, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila pegawai merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri pegawai.
6. Masalah -masalah keluarga seperti anak, istri dan lain-lain.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Arrahman & Sugiyanto, 2022), Stres Kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat menyebabkan tekanan. Tugas yang sangat kompleks atau sulit dapat menambah rasa cemas dan stres terutama pegawai merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup.

2. Tuntutan peran

Ketidakjelasan mengenai tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan dan kecemasan. Konflik peran di mana seorang pegawai menerima tuntutan yang bertentangan dari berbagai pihak misalnya atasan, rekan kerja, atau klien dapat menyebabkan tekanan psikologis.

3. Tuntutan antar pribadi

Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik. Ini misalnya terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya. Ketegangan atau perselisihan dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan yang tidak nyaman dan menambah stres.

4. Struktur organisasi

Adalah sistem tugas, atur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran



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.

komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

5. Kepemimpinan organisasi

kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan antar pegawai.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **(Ahmad et al., 2022)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Menurut pendapat **(Febria et al., 2021)**, lingkungan kerja sebagai keadaan eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut **(sunyoto, 2012)** lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain.

Menurut **(Dewi, 2023)**, definisi lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar



pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC (air conditioner), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **(Najib et al., 2022)**, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain. Lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang secara eksternal yang meliputi perilaku, sikap dan tindakan tindakan, rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dapat disimpulkan pengertian dari para ahli, lingkungan kerja sangat penting bagi kantor atau perusahaan dimana para pekerja dapat menjalankan tugas tugas yang diberikan, kenyamanan lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **(Sihaloho & Siregar, 2020)**. Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua situasi fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta 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. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan mushola untuk pegawai.
- e. Tersedianya sarana angkutan untuk pegawai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Dalam lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan dapat di capai. Ini karena bekerja tidak hanya mencari uang, tetapi merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2001) dalam Yulianti & Liana, 2022)** terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai yang mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Kurang jelas nya pada cahaya bisa menyebabkan pekerjaan terhambat dan banyak kesalahan, yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan kurang efisien.

2. Suhu Udara

Oksigen di perlukan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk bertahan hidup, yaitu untuk melakukan proses metabolisme. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.



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. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, yaitu bunyi dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Pegawai

6. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Sedangkan menurut **(Winarsih et al., 2020)**. yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan pegawai adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai untuk mendapatkan keselamatan atau kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga tujuan sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai perbedaan, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Sehingga akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima maupun melepaskan panas dari tubuh.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja yang akan memberikan kesejukan dan kesegaran udara.

e. Kebisingan lelah setelah kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak diketahui terutama dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini akan sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau – bauan di tempat kerja

Adanya bau sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja.

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.

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.

J. Musik di tempat kerja

Musik suatu kegiatan yang banyak disukai orang, karena dengan mendengarkan musik seseorang dapat termotivasi dalam memulai pekerjaannya.

K. Keamanan di tempat kerja

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka dan semangat kerja pegawai yang akan mengalami penurunan. Salah satu untuk menjaga kewanaman ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas kewanaman yaitu Satpam.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun beberapa indikator Lingkungan kerja Menurut (Ahmad et al., 2022), adalah :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperbolehkan
6. Kemampuan bekerja
7. Hubungan antar pegawai

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020). indikator terbagi menjadi dua dimensi yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. indikator lingkungan kerja fisik
 - a. bangunan ditempat kerja
 - b. peralatan kerja yang memadai
 - c. fasilitas
 - d. tersedianya sarana angkut
2. lingkungan kerja non fisik
 - a. hubungan rekan kerja setingkat
 - b. hubungan atasan dengan pegawai
 - c. kerja sama antar pegawai

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Danang (2012:62) dalam (Sofyan, 2019)**, menjelaskan bahwa tidak semua stres bersifat negatif. Oleh karena itu, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres ringan dimana pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif atau meningkatkan kinerjanya karena hal ini akan mendorong atau mendesak pegawai untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Stres ringan dapat diberikan kepada pegawai dalam rangka untuk mendorong kinerja menjadi lebih cepat dan dapat mendorong pemikiran-pemikiran kritis yang dimana ketika dibawah tekanan, otak akan lebih bekerja mencari peluang untuk dapat dengan segera menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang diberikan.

Sedangkan menurut **(Yustika, 2022)**, menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai walaupun stres kerja yang dialami



cenderung tinggi, tetapi kinerja yang dihasilkan pegawai tetap baik. Stres kerja yang dialami pegawai ini berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berhubungan langsung dengan pekerjaan. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat akan dapat menimbulkan stres kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Kurniawidjaja, (2012:24) dalam (Sofyan, 2019)**, menyatakan bahwa jika tempat kerja terorganisir dan aman dan sehat, semua pegawai dapat bekerja dengan baik dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak bahaya, kerusakan, dan ketidakhadiran pekerja, akan menyebabkan kehilangan pendapatan dan penurunan produktivitas perusahaan.

Menurut Candra dan Masman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja akan membuat karyawan betah dalam bekerja di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja dipercaya memiliki pengaruh yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut penelitian **Andry dan Adiputra (2020)** adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan kondisi sekitar para karyawan yang dapat berupa fisik dan non fisik yang dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Dalam **(Edison & Masman, 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.



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 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Dalam Firman Allah SWT Al – Qur’an Surah Al – Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”*

Dari ayat tersebut menjelaskan sesungguhnya Allah akan membalas setiap tindakan manusia berdasarkan apa yang dilakukan. Artinya, jika seseorang melakukan tugasnya dengan baik maka dia akan mendapatkan hasil yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan/instansi.

Menurut ajaran islam, setiap orang diwajibkan untuk memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri. Dengan kata lain, orang harus berusaha dan bekerja keras untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Bekerja dengan modal dan faktor lainnya adalah salah satu cara produksi yang sangat penting dari ekonomi.

Dalam islam, bekerja adalah kewajiban setiap orang, meskipun Allah telah memberi rezeki kepada setiap orang, rezeki tidak akan datang kepada seseorang kecuali mereka bekerja, oleh karena itu, seseorang harus bekerja jika ingin makmur dan bahagia. Ajaran islam menunjukkan bahwa agama dan kerja adalah sumber utama motivasi bagi orang lain. (Syafrizal, 2019).

2.6.2 Pandangan Islam terhadap Stres Kerja

Dari firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqaroh ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : *“kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan*

kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan.

Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad SAW) kabar gembira

kepada orang – orang yang sabar.”

Dari ayat tersebut menjelaskan datang nya cobaan yang kita rasakan suatu stres yang kita alami didalam diri kita. Kondisi gangguan stres sebaiknya kita manusia lebih mendekati diri kepada Allah SWT agar kita lebih sabar menghadapi cobaan yang diberikan.

Menurut ajaran islam, untuk menghadapi stres dapat berjalan dengan baik jika seseorang diukur dari keimanan dan ketakwaan untuk menjalankan ibadahnya. Salah satunya adalah bekerja. (Arini & Bramayudha, 2022).

2.6.3 Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja

Dalam Al-Qur'an Surah Al-A'raf ayat 56 :

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

Artinya : *“janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur*

dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan

penyuh harapan. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat

dengan orang – orang yang berbuat baik.

Menurut islami di mana manusia hidup bersama untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing

dengan menjaga lingkungan dan makhluk lain yang diciptakan oleh Allah Swt. Mereka juga berfungsi sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menerapkan prinsip-prinsip syariat islam dalam semua tindakan mereka. (Cahyadi, 2019).

2.7 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand, Denok Sunarsi (2023)	Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat	Perbedaan penelitian ini dan yang dilakukan penulis, Jumlah populasi yang berbeda, dan Tempat penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat
2.	Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu (2023)	Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat dari variabel dimana peneliti menggunakan variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sedangkan penulis menggunakan variabel stres kerja dan lingkungan kerja dan objek penelitiannya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya
3.	Siti Aisyah Tri Yustikasari, Bowo Santoso (2024)	Pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap	a. Penelitian terdahulu dimana peneliti menggunakan empat	Hasil penelitian ini bahwasannya Beban kerja pengaruh negatif tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sumatra Utara 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.

© Hak cipta milik UIN Suska

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		kinerja pegawai perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit tingkat III Brawijaya Surabaya	variabel sedangkan penulis menggunakan tiga variabel, b. Lokasi penelitian	signifikan terhadap kinerja pegawai, Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif serta negatif oleh Lingkungan kerja
4.	Rudi Mijaya, Febsri Susanti (2023)	Pengaruh stres kerja, Komunikasi internal dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam	Penelitian terdahulu dan penelitian penulis terdapat berbeda variabel, penelitian terdahulu menggunakan empat variabel yaitu stres kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja dan kinerja sedangkan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja, dan lokasi penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian penulis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.
5.	Civilization, Industrial TEMA 19 Domenico (2021)	Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat dari variabel. Penelitian terdahulu menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		kota magelang	variabel Y nya (komitmen organisasi) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan Y (kinerja).	artinya stres kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan akan menurun. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang artinya mengalami peningkatan.
6.	Ariska Damayanti dan Iwan Kurniawan Subagja (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD Dharma Jaya	a. Sampel b. Populasi c. Lokasi penelitian	Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama mendorong peningkatan kinerja karyawan PD Dharma Jaya
7.	Irvine Edision, Ronnie Resdianto Masman (2023)	Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global	Penelitian terdahulu menggunakan 36 responden sedangkan penelitian penulis menggunakan 60 sampel, Tempat lokasi yang berbeda.	Hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.
8.	Hardono (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja	Penelitian terdahulu menggunakan Y sebagai kepuasan kerja sedangkan	Diperoleh dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan beban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

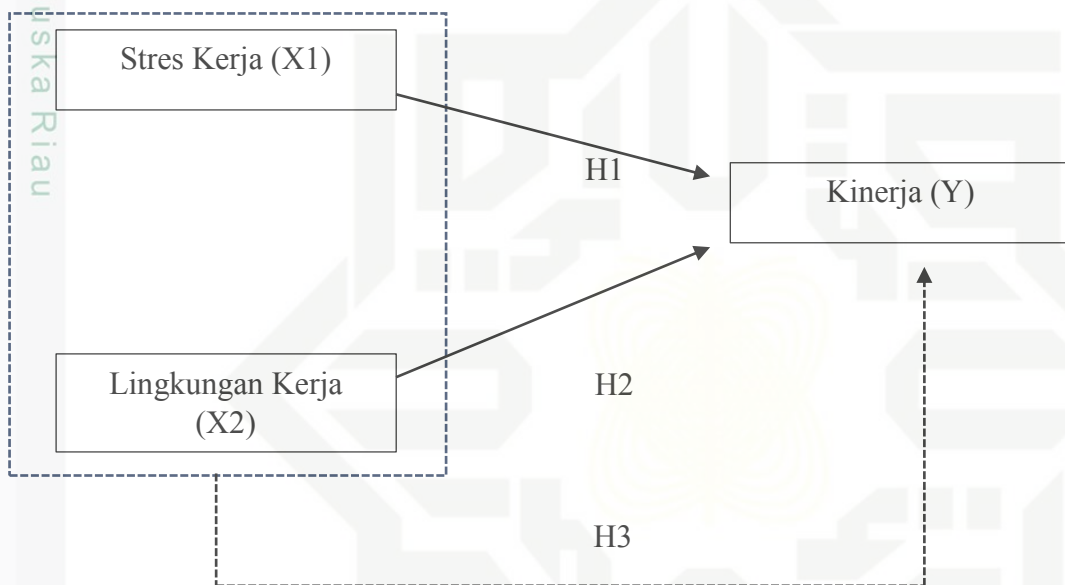
	<p>terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan tenaga kerja di Ngawi</p>	<p>penulis menggunakan Y kinerja pegawai, Penelitian terdahulu menggunakan 80 sampel sedangkan penelitian penulis menggunakan 60 sampel, lokasi penelitian terdahulu dan penulis berbeda, lokasi penelitian terdahulu dan penulis berbeda.</p>	<p>kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas perdagangan, perindustrian, dan tenaga kerja di ngawi atasan agar menciptakan sikap kerja yang merasa puas dalam bekerja.</p>	
9.	<p>Kemal taifik, Elisabeth Tanti Pudiastutim Siti Ubaidah, Asep Tapip Yani, Dwi Suryanto, Wahyudin (2023)</p>	<p>Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel, lokasi penelitian terdahulu berbeda dan populasi.</p>	<p>Hasil penelitian terdapat pengaruh stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
10.	<p>Syadila putri, Maiza duana, Jun Musnadi is, Siti Maisyaroh Fitri siregar (2023)</p>	<p>Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Aceh Barat</p>	<p>Penelitian terdahulu dan penelitian penulis jumlah populasi yang berbeda dan lokasi. Penelitian terdahulu menggunakan metode pengambilan sampel adalah <i>total sampling</i>.</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 37 pegawai pada faktor beban kerja memiliki hubungan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja aceh barat (P. Value= 0,002 < 0,05).</p>

Sumber : Referensi Penelitian Terdahulu 2024

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

2.8 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka Pemikiran ini berdasarkan pada hasil Landasan teori, Penelitian ini menguji Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber : Wibowo (2019) dan Pratama (2020)

- : Hubungan secara Parsial
- - - - -> : Hubungan secara Simultan

2.9 HIPOTESIS

Menurut **Sugiyono, (2016:108)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan



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.

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Bedasarkan uraian yang menunjukkan di latar belakang masalah dan landasan teori yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil yang dilakukan oleh (**Yustika, 2022**), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Anas Masruro, 2022**), menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Edison & Masman, 2023**), yang menyatakan bahwa jika ada lingkungan kerja yang positif, pegawai akan lebih betah bekerja di instansi tersebut. Selain itu, dipercaya bahwa lingkungan kerja tersebut akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Yustika, 2022**), dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

H3 : Diduga Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Kinerja et al., 2023**), dalam

penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anas Masruro, 2022). menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.10 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Adapun definisi konsep operasional variabel ini dari penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Yandi & Trimerani, (2023)	1. kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. kehadiran 5. kemampuan bekerja sama Rosminah, (2021)	Likert
2.	Stres kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Supriyanto & Nadiyah, (2022)	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi Arrahman & Sugiyanto, (2022)	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.

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. Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Ahmad et al., (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperbolehkan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar pegawai Ahmad et al., (2022)	Likert
--------------------------	---	--	--------

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Desa Senggoro, Kecamatan Bengkalis, Riau. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis Data

Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut **Sugiyono, (2016:117)**, data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung pada penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono, (2016:148)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Tenaga ASN yaitu berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono, (2016:149)** sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendikatan *non probability* Sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Menurut **Sugiyono, (2016:156)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis berjumlah 60 orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Menurut **Sugiyono, (2016:224)**, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2016:227)**, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai stres kerja dan lingkungan kerja terhadap tenaga ASN. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert. Menurut **Sugiyono, (2016:237)**, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

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

Tabel 3.1 Skala Data

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono, 2015

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono, (2016:147)**, suatu metode analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan **Sugiyono, (2018)**.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi 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.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut **Sugiyono, (2016:117)**, untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

- a. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.

Untuk menguji korelasi, maka peneliti melakukan perhitungan teknik analisa data dengan menggunakan uji korelasi *product moment (pearson)* dengan menggunakan *software SPSS*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono, 2016:118)**, reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.



3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto, (2011:69)**, uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal atau hampir normal merupakan ciri model regresi yang berhasil, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji non parametik *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$ dengan signifikansi besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan data yang tidak berdistribusi normal yaitu jika signifikansi kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Suliyanto, (2011:81)**, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, apabila nilai VIF lebih kecil dari 10.00
- b. Terjadi multikolinieritas, apabila nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.00



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto, (2011:97)**, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Masalah heterokedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Dalam penelitian ini untuk menentukan heterokedastisitas menggunakan Metode Glejser, yaitu dilakukan dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig $>0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika nilai Sig $<0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Auto Korelasi

Suatu model regresi dapat dikatakan baik ketika terbebas dari autokorelasi. Menurut **Suliyanto, (2011:165)**, autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*).

Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan kriteria Durbin-Watson, yaitu sebagai berikut :

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Jika $dW < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
- b) Jika $dU < dW < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika $dL < dW < dU$ atau $4-dU < 4-dL$, artinya tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.9 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam regresi linear berganda dapat diketahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan program SPSS.

Model regresi digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja (Variabel Terikat)
- a : Konstanta
- x_1 : Stres kerja (Variabel Bebas)
- x_2 : Lingkungan kerja (Variabel Bebas)
- b_1 : Koefisien regresi untuk X_1
- b_2 : Koefisien regresi untuk X_2
- e : Tingkat Kesalahan (error)



3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk memverifikasi hipotesis yang telah dibentuk sebelumnya dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Analisis regresi berganda dan analisis jalur digunakan dalam pengujian ini menggunakan SPSS. Secara statistik uji regresi berganda ini dapat diukur dengan melihat nilai statistik T, nilai statistik F dan koefisien determinasi.

1. Uji Parsial (T)

pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang dapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan $df=n-k$. adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka :

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , namun sebelum



membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan = $n-(k-1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilai keputusan digunakan adalah sebagai berikut :

a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka :

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.11 Uji Koefisien Determinan R^2

Menurut **Suliyanto, (2011)**, Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) variasi variabel dependent (y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent (x). Koefisien determinan (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

- a) Jika nilai R^2 mendekati 0 berarti sedikit variasi variabel dependen (y) yang diterangkan oleh variabel independen (x).
- b) Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen (y) yang dapat diterangkan oleh variabel independen (x).
- c) Jika dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan nilai 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen (y) tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent (x).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

d) Semakin kecil R^2 berarti kemampuan variable-variable independen (x) dalam menjelaskan variasi variable dependen (y) amat terbatas. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

Sarana kesehatan yang diulas pada bagian ini berasal dari fasilitas pelayanan kesehatan yang terdiri dari: puskesmas, rumah sakit, dan Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM). Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. Penyediaan sarana kesehatan peningkatan jumlah rumah sakit, puskesmas, puskesmas pembantu telah menjangkau sebagian besar masyarakat sampai kedaerah-daerah sehingga diharapkan sebagian besar masyarakat terutama masyarakat pedesaan mendapat pelayanan kesehatan yang mudah dicapai dan bermutu.

Strategi dan kebijakan Dinas Kesehatan dalam pembangunan kesehatan Kabupaten Bengkalis 2016-2021 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) urusan Kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud, melalui terciptanya masyarakat, bangsa dan negara Indonesia yang ditandai oleh penduduknya yang hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di seluruh wilayah Kabupaten Bengkalis.

4.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

VISI

"Terwujudnya Kemajuan Pembangunan Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Bengkalis".

MISI

1. Mewujudkan peningkatan kesehatan masyarakat yang berkualitas.
2. Meningkatkan pemerataan pelayanan kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang optimal.
3. Mewujudkan sistem manajemen dan tata kelola pemerintahan yang baik.

4.3 Logo Dinas Kesehatan Kabupaten bengkalis

Gambar 4.1

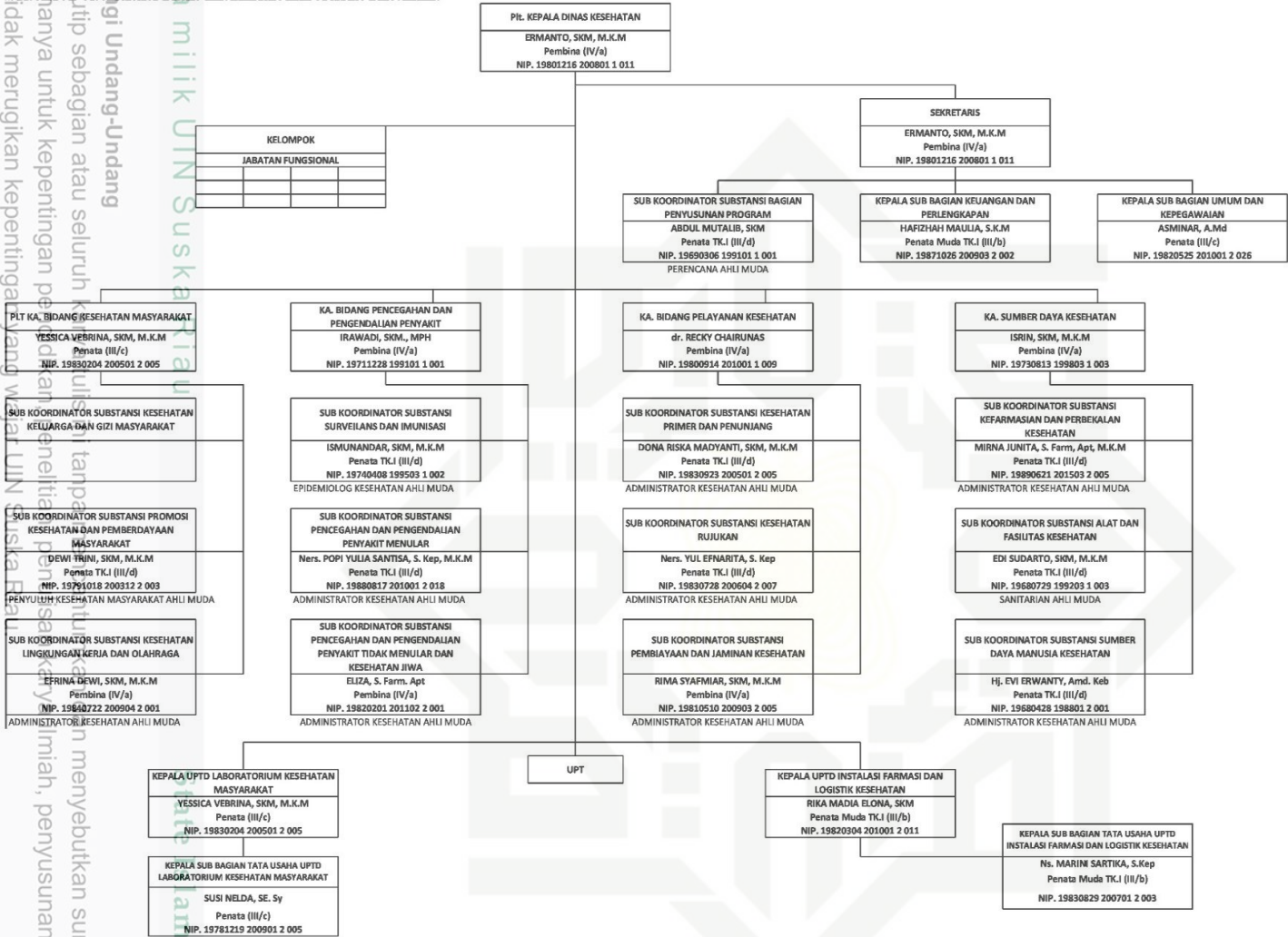




4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BENGKALIS



Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

Dinas Kesehatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Kesehatan memiliki tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana di tersebut diatas. Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

- a) Merumuskan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan urusan kesehatan;
- b) Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum dibidang Kesehatan.
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kesehatan.
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selanjutnya berdasarkan pada Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi Dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis memiliki uraian tugas sebagai berikut :

- a. Kepala mempunyai tugas : Kepala mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kesehatan
- b. Sekretaris : mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan, pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian, perencanaan, penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan, perlengkapan, umum dan kepegawaian.
- c. Bidang Kesehatan Masyarakat : mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang Kesehatan Masyarakat yang meliputi Kesehatan Keluarga, Gizi Masyarakat, Promosi Kesehatan, Pemberdayaan Masyarakat, Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Kesehatan Olah Raga



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.

d. Bidang Kesehatan Masyarakat dalam menjalankan tugas pokok dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan teknis dan operasional di bidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga.
- b. Melaksanakan kebijakan teknis dan operasional di bidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga.
- c. Melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan kesehatan keluarga, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga, gizi masyarakat, serta promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit : mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan dan pengendalian penyakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dalam menjalankan tugas pokok dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Merumuskan dan pelaksanaan kebijakan di bidang surveilans epidemiologi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, penyakit tular vektor, penyakit zoonotik, dan penyakit tidak menular, serta upaya jiwa dan Narkotika, Psikotropika, dan Zat adiktif lainnya (NAPZA);
- b) Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang surveilans epidemiologi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, penyakit



tular vektor, penyakit zoonotik, dan penyakit tidak menular, serta upaya kesehatan jiwa dan Narkotika, Psikotropika, dan Zat adiktif lainnya (NAPZA).

e. Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan dibidang Pelayanan Kesehatan yang meliputi Pelayanan Kesehatan dibidang Kesehatan Primer, Kesehatan Rujukan, dan Kesehatan Komplementer/ Penunjang.

Bidang Pelayanan Kesehatan dalam menjalankan tugas pokok dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a) Merumuskan kebijakan di bidang peningkatan pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan primer, rujukan, dan komplementer/penunjang;
- b) Menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang peningkatan pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan primer, rujukan, dan komplementer/ penunjang;
- c) Memberikan bimbingan teknis dan supervisi di bidang peningkatan pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan primer, rujukan, dan komplementer/ penunjang;

e. Bidang Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan termasuk penerbitan izin praktek dan izin kerja tenaga kesehatan. Bidang Sumber Daya Kesehatan dalam menjalankan tugas pokok dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Menyusun kebijakan teknis di bidang perencanaan, pendayagunaan, peningkatan kompetensi dan pembinaan mutu sumber daya manusia kesehatan, produksi dan distribusi sediaan farmasi, alat dan fasilitas pelayanan kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga, pengawasan alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga, tata kelola perbekalan kesehatan dan pelayanan kefarmasian;
- b. Menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang perencanaan, pendayagunaan, peningkatan kompetensi dan pembinaan mutu sumber daya manusia kesehatan, produksi dan distribusi sediaan farmasi, alat dan fasilitas pelayanan kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga, pengawasan alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga, tata kelola perbekalan kesehatan dan pelayanan kefarmasian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.
3. Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.
4. Nilai Adjusted R Square sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang berikaitan dengan penelitian ini, maka penulis akan mengusulkan saran – saran yang relevan sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut :

1. Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terjadi terkait stres kerja dan lingkungan kerja



dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada tenaga ASN dan lebih memperhatikan stres kerja yang dialami pegawai, dengan memberikan penyelesaian melalui berbagai pengurangan tuntutan dalam pekerjaan, dengan sesuaikan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan Lingkungan kerja yang lebih baik lagi agar kinerja nya semakin meningkat. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti stres kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor – faktor – faktor yang dapat mempengaruhi variabel stres kerja dan lingkungan kerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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 PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan Tafsiran Ringkas Kementerian Agama RI
- Afandy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal. *Sifonoforos*, 1(August 2015), 12–14.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anas Masruro, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung Anas. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 227–239.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105.
- Arini, A. P., & Bramayudha, A. (2022). Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya. *Journal of Islamic Management*, 2(1), 25–46.
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administration Reform Review*, 1(2), 359–375.
- Bahits, A., Bambang Dwi Suseno, H., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, C., Fatari, M., & Ahmad, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40.
- Dewi, V. T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Procurement and Fixed Assets (PFA) Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. *Indonesian Multidisipline Journal*, 1(2), 110–123.
- Dr.Ir. Minto Waluyo, M. . (2013). *Manajemen Psikologi Industri*.
- Edison, I., & Masman, R. R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bowin Indonesia Global Latar belakang Pertumbuhan penduduk di Indonesia terus meningkat dari tahun ke*

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.



tahun . Peningkatan jumlah karena semakin banyak penduduk yang membutuhkan. 05(02), 287–296.

Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).” *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(08), 80–95.

Hardono, J. (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Jurnal Teknik*, 4(2), 50–57.

Kholifah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Perumdam Mojopahit Mojokerto). *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–9.

Kinerja, T., Pd, K., & Jaya, D. (2023). dan Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja. 05(4).

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.

Linton, J. D., Klassen, R., Jayaraman, V., Walker, H., Brammer, S., Ruparathna, R., Hewage, K., Thomson, J., Jackson, T., Baloi, D., Cooper, D. R., Hoejmose, S. U., Adrien-Kirby, A. J., Sierra, L. A., Pellicer, E., Yepes, V., Giunipero, L. C., Hooker, R. E., Denslow, D., ... Anane, A. (2020).

Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.

Merdekawati, E., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Yume: Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 166–182.

Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.

Mirha Pranatha, O. K. (2023). *Jurnal EKSEKUTIF Volume 18 No. 1 Juni 2021*. *Jurnal Eksekutif Volume 19*, 20(1), 74–96.

Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442.

Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, April*, 1–12.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofyan, T. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1(2), 1–15.
- Sudiro, P. A. (n.d.). *Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang Try Awang Sofyan Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya Dosen Pembimbing : Pendahuluan Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan . dalam rangka menc.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D/Alfabeta 2016.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif/ Alfabeta,2018.*
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277.
- Syariah, P. P., Islam, U., & Alauddin, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 90500121057).
- Taufik, K., Pudiastuti, E. T., Ubaidah, S., Yani, A. T., & Suryanto, D. (2023). Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten bogor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 162–173.
- Tejasurya, M. A. (2010). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. *Repository.Uksw.Edu*, 2000.



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.

- Uyyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue January).
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan_Sedarmayanti 2011. *Manivestasi*, 2, 181–191.
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. *Decision: Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 114–121.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1 Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Sherina Koirala Putri Mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi mengenai **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis”** memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang sebenar-benarnya untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM.12070126707

Email : 12070126707@students.uin-suska.ac.id

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Berilah tanda checklist (✓) pada kotak yang telah disediakan

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : 25-30 Tahun 31-36 Tahun
 37-42 Tahun 43-48 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1
 S2 Lainnya
5. Lama Bekerja : < 5 Tahun 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Responden dimohon membaca terlebih dahulu pernyataan sebelum memberikan jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.
3. Pada masing – masing pernyataan terdapat lima jawaban yaitu :

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

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

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

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

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai pada pernyataan.

1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
2.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan pimpinan.					
3.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
5.	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
7.	Saya tidak pernah absen saat bekerja					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
9.	Saya dapat bekerjasama dengan baik antar rekan kerja					
10.	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan					

2. Stres Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya terkadang tidak masuk akal					
2.	Saya dituntut untuk mengerjakan tugas yang tidak penting yang berhubungan dengan pekerjaan utamanya					
3.	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan					
4.	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan					
5.	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga					

- 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

	sering membuat saya gelisah					
6.	Sesama rekan kerja, kami selalu berselisih pendapat					
7.	Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi antar pimpinan dan bawahan					
8.	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan batasan waktu, membuat saya merasa sakit kepala dan pusing					
9.	Keputusan yang dibuat atasan membuat bawahan merasa tidak nyaman					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang tidak mau bekerjasama dengan baik, sehingga dapat hasil kerja yang tidak baik					

3. Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.					
2.	Suhu udara di ruangan kerja sangat baik					
3.	Saya merasa ventilasi udara diruangan saya bekerja berfungsi secara maksimal					
4.	Saya tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat kebisingan suara dari dalam dan luar ruangan					
5.	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu saya dalam melakukan pekerjaan					
6.	Penggunaan warna dinding didalam ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7.	Penataan tata ruang di bagian saya bekerja memberikan saya kenyamanan dalam bekerja dan ruang gerak tidak sempit					
8.	Saya merasa mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah					
9.	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
10.	Rekan kerja saya selalu membantu apabila terjadi kesulitan atau masalah ketika saya bekerja					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2 Tabulasi

A. Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jum
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
6	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	43
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
12	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
13	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37
18	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
20	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35
21	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37
26	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	38
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
31	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
38	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	34
39	5	4	4	3	3	4	4	3	2	2	34
40	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	30
41	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	30
42	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	33

- 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

43	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
44	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39
45	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
46	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	43
47	3	4	4	4	4	5	3	2	2	3	34
48	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	33
49	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	43
50	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
51	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	46
52	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	44
53	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	41
54	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	45
55	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3	38
56	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	43
57	5	4	2	2	3	4	2	4	5	2	33
58	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	43
59	3	2	3	4	3	5	4	3	5	4	36
60	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	43

B. Stres Kerja (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jum
1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	2	2	4	3	4	4	1	30
8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
9	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	32
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	1	4	1	3	5	3	2	3	5	31
16	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	25
17	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	36
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
20	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	24
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41
23	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34
24	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	35

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

25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
26	3	1	3	5	5	5	5	4	4	5	40
27	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	26
28	2	2	2	4	2	4	4	4	5	5	34
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
30	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
32	3	4	2	5	4	4	3	2	2	3	32
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
34	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	41
35	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	43
36	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
37	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	39
38	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	24
39	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
40	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
41	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
42	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
43	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
44	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	42
45	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
46	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
47	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
48	3	2	3	5	2	2	2	4	2	2	27
49	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	26
50	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
51	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
52	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
54	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
55	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	43
56	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
57	3	4	5	5	2	2	4	5	2	2	34
58	3	3	4	5	3	4	2	5	3	5	37
59	3	4	4	2	3	4	3	3	3	5	34
60	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43

C. Lingkungan Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Jum
1	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	31
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42

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

7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
8	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
19	4	5	5	4	3	3	4	2	5	3	38
20	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
26	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
27	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
29	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
32	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
37	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	36
38	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	34
39	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
40	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	28
41	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	30
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
43	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
44	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	43
45	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	43
46	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	46
47	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	31
48	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	33
49	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
51	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46

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.

52	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
53	3	5	2	3	4	2	4	2	4	2	31
54	4	4	2	5	4	3	3	2	2	3	32
55	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	33
56	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	26
57	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	42
58	4	5	5	4	3	3	4	3	2	2	35
59	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	46

© UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3 Frekuensi

A. Kinerja Pegawai (Y)

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	27	45.0	45.0	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	14	23.3	23.3	28.3
	Setuju	34	56.7	56.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	40	66.7	66.7	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	17	28.3	28.3	30.0
	Setuju	37	61.7	61.7	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	31.7	31.7	31.7
	Setuju	35	58.3	58.3	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	16	26.7	26.7	31.7
	Setuju	31	51.7	51.7	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	17	28.3	28.3	33.3
	Setuju	36	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

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.

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	14	23.3	23.3	28.3
	Setuju	34	56.7	56.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	13	21.7	21.7	26.7
	Setuju	33	55.0	55.0	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	18	30.0	30.0	35.0
	Setuju	28	46.7	46.7	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

B. Stres Kerja (X1)

SK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	10	16.7	16.7	18.3
	Netral	20	33.3	33.3	51.7
	Tidak Setuju	18	30.0	30.0	81.7
	Sangat Tidak Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

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.

SK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Setuju	8	13.3	13.3	16.7
	Netral	12	20.0	20.0	36.7
	Tidak Setuju	30	50.0	50.0	86.7
	Sangat Tidak Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Netral	11	18.3	18.3	26.7
	Tidak Setuju	25	41.7	41.7	68.3
	Sangat Tidak Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	7	11.7	11.7	13.3
	Netral	11	18.3	18.3	31.7
	Tidak Setuju	23	38.3	38.3	70.0
	Sangat Tidak Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Netral	14	23.3	23.3	35.0
	Tidak Setuju	30	50.0	50.0	85.0
	Sangat Tidak Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

SK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Netral	7	11.7	11.7	20.0
	Tidak Setuju	33	55.0	55.0	75.0
	Sangat Tidak Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Netral	16	26.7	26.7	36.7
	Tidak Setuju	26	43.3	43.3	80.0
	Sangat Tidak Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Netral	13	21.7	21.7	33.3
	Tidak Setuju	24	40.0	40.0	73.3
	Sangat Tidak Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Netral	16	26.7	26.7	33.3
	Tidak Setuju	26	43.3	43.3	76.7
	Sangat Tidak Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



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.

SK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	6	10.0	10.0	11.7
	Netral	9	15.0	15.0	26.7
	Tidak Setuju	22	36.7	36.7	63.3
	Sangat Tidak Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

C. Lingkungan Kerja (X2)

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	40	66.7	66.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	9	15.0	15.0	16.7
	Setuju	32	53.3	53.3	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Netral	11	18.3	18.3	23.3
	Setuju	27	45.0	45.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

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.

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	13	21.7	21.7	23.3
	Setuju	36	60.0	60.0	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Netral	12	20.0	20.0	21.7
	Setuju	38	63.3	63.3	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Netral	17	28.3	28.3	41.7
	Setuju	23	38.3	38.3	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Netral	15	25.0	25.0	31.7
	Setuju	30	50.0	50.0	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

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.

LK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Netral	17	28.3	28.3	38.3
	Setuju	28	46.7	46.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Netral	12	20.0	20.0	33.3
	Setuju	29	48.3	48.3	81.7
	Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Netral	16	26.7	26.7	38.3
	Setuju	24	40.0	40.0	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Validitas

A. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										Kinerja Pegawai
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	
KP1	Pearson Correlation	1	.458**	.204	.289*	.046	.323*	.145	.192	.141	-.020	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000	.117	.025	.730	.012	.267	.141	.282	.879	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP2	Pearson Correlation	.458**	1	.494**	.381**	.208	.111	.017	.212	.016	-.011	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.111	.399	.896	.104	.905	.935	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP3	Pearson Correlation	.204	.494**	1	.752**	.492**	-.007	.106	-.077	-.128	.128	.504**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000		.000	.000	.956	.421	.560	.330	.331	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP4	Pearson Correlation	.289*	.381**	.752**	1	.399**	.077	.104	.016	.005	.101	.542**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.000		.002	.557	.431	.904	.971	.444	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP5	Pearson Correlation	.046	.208	.492**	.399**	1	.014	.240	.134	.081	.350**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.730	.111	.000	.002		.914	.064	.308	.536	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP6	Pearson Correlation	.323*	.111	-.007	.077	.014	1	.394**	.286*	.238	.201	.526**
	Sig. (2-tailed)	.012	.399	.956	.557	.914		.002	.027	.067	.124	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP7	Pearson Correlation	.145	.017	.106	.104	.240	.394**	1	.285*	.243	.308*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.267	.896	.421	.431	.064	.002		.027	.061	.017	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KP8	Pearson Correlation	.192	.212	-.077	.016	.134	.286*	.285*	1	.546**	.215	.558**
	Sig. (2-tailed)	.141	.104	.560	.904	.308	.027	.027		.000	.100	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Dindungi 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.

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.002	.024	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SK6	Pearson Correlation	.349**	.426**	.414**	.321*	.446**	1	.547**	.451**	.572**	.617**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.001	.012	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SK7	Pearson Correlation	.392**	.360**	.399**	.385**	.387**	.547**	1	.450**	.572**	.497**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.002	.002	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SK8	Pearson Correlation	.393**	.444**	.527**	.608**	.292*	.451**	.450**	1	.530**	.382**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.024	.000	.000		.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SK9	Pearson Correlation	.353**	.405**	.375**	.306*	.377**	.572**	.572**	.530**	1	.520**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.003	.017	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SK10	Pearson Correlation	.425**	.280*	.424**	.369**	.548**	.617**	.497**	.382**	.520**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.001	.004	.000	.000	.000	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Stres Kerja	Pearson Correlation	.714**	.717**	.709**	.691**	.718**	.714**	.696**	.719**	.696**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

C. Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations										Lingkung an Kerja
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	
LK1	Pearson Correlation	1	.547**	.558**	.520**	.494**	.496**	.460**	.407**	.398**	.422**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.000

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK2 Pearson Correlation	.547**	1	.612**	.550**	.425**	.384**	.532**	.313*	.462**	.378**	.716**	
Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.015	.000	.003	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK3 Pearson Correlation	.558**	.612**	1	.484**	.410**	.436**	.452**	.438**	.427**	.376**	.726**	
Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.003	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK4 Pearson Correlation	.520**	.550**	.484**	1	.531**	.404**	.370**	.334**	.509**	.365**	.691**	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.004	.009	.000	.004	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK5 Pearson Correlation	.494**	.425**	.410**	.531**	1	.503**	.545**	.623**	.387**	.407**	.732**	
Sig. (2- tailed)	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK6 Pearson Correlation	.496**	.384**	.436**	.404**	.503**	1	.343**	.539**	.464**	.473**	.725**	
Sig. (2- tailed)	.000	.002	.000	.001	.000		.007	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK7 Pearson Correlation	.460**	.532**	.452**	.370**	.545**	.343**	1	.483**	.417**	.409**	.701**	
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.007		.000	.001	.001	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK8 Pearson Correlation	.407**	.313*	.438**	.334**	.623**	.539**	.483**	1	.350**	.470**	.706**	
Sig. (2- tailed)	.001	.015	.000	.009	.000	.000	.000		.006	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LK9 Pearson Correlation	.398**	.462**	.427**	.509**	.387**	.464**	.417**	.350**	1	.492**	.705**	



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.002	.000	.001	.006		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.422**	.378**	.376**	.365**	.407**	.473**	.409**	.470**	.492**	1	.694**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.004	.001	.000	.001	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.720**	.716**	.726**	.691**	.732**	.725**	.701**	.706**	.705**	.694**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

A. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.712	10

B. Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.889	10

C. Lingkungan Kerja(X2)

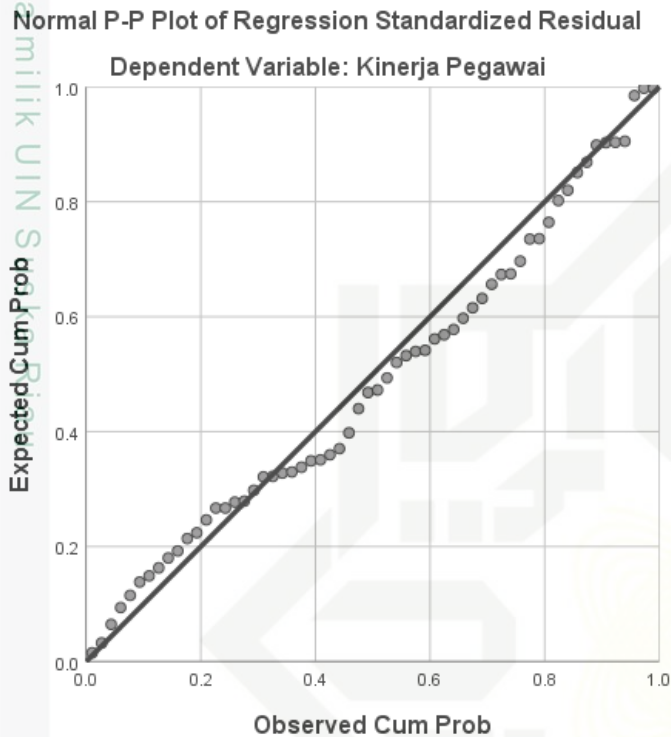
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.886	10

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

Lampiran 6 Uji Normalitas

A. Uji Normalitas Garis Plot



B. Uji Normalitas One-Sample *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96250866
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.051
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 7 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.996	1.004
	Lingkungan Kerja	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.385	.363	3.01403	1.651

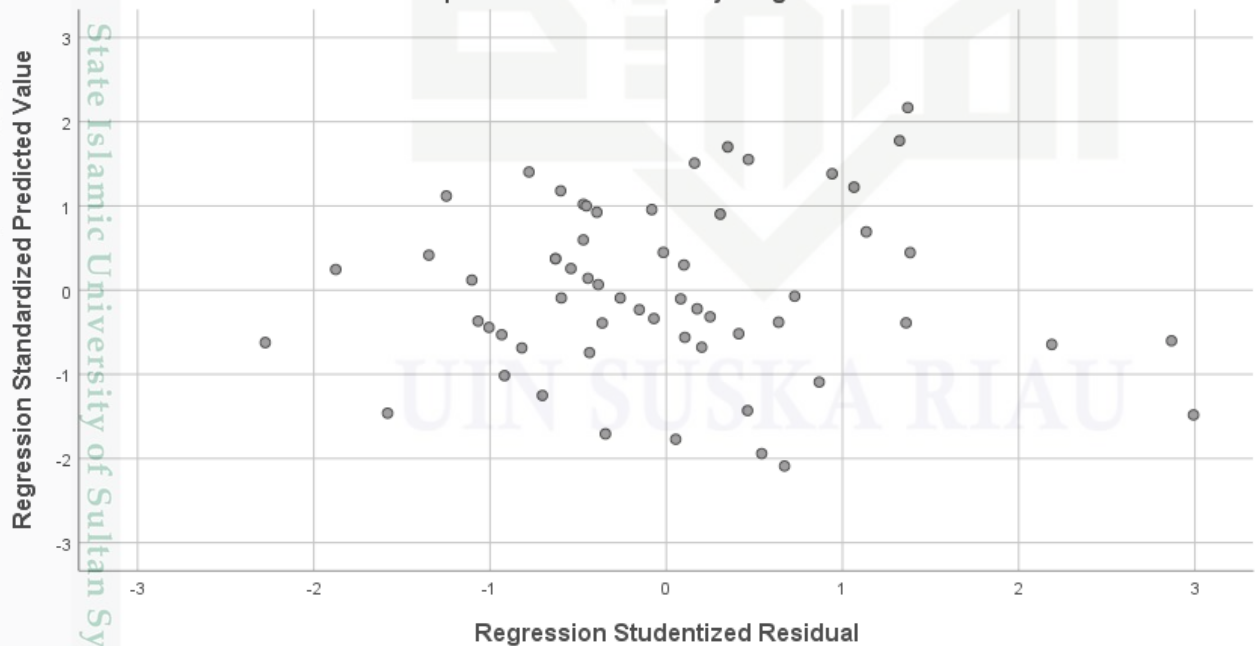
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

C. Uji Heteroskedasitisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Regression Standardized Predicted Value

Regression Studentized Residual

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 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	B			
1	(Constant)	2.301	2.064		1.115	.269
	Stres Kerja	.097	.033	.342	2.896	.005
	Lingkungan Kerja	-.096	.040	-.284	-2.410	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.979	3.613		4.699	.000
	Stres Kerja	.174	.058	.310	2.982	.004
	Lingkungan Kerja	.373	.070	.557	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.979	3.613		4.699	.000
	Stres Kerja	.174	.058	.310	2.982	.004
	Lingkungan Kerja	.373	.070	.557	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 10 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.189	2	162.095	17.843	.000 ^b
	Residual	517.811	57	9.084		
	Total	842.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres 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.

Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.363	3.01403

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 12 Tabel Uji r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

- 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

Lampiran 13 Tabel Uji t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Lampiran 14 Tabel Uji F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

Lampiran 15 Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Hak Cipta Ditinjau dari segi hukum adalah sebagai berikut:

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



Lampiran 16 Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3651/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 03 Juni 2024 M
 26 Zulqaidah 1445 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Sherina Koirala Putri
 NIM. : 12070126707
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

 Dr. MaRyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Lampiran 17 Surat Selesai Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS DINAS KESEHATAN

Jalan Pertanian No. - Telepon : 0766 - 22858, website : disk.es.bengkaliskab.go.id
BENGKALIS

: 440/Disk.es-SKRT/2024/962

Bengkalis, 10 Juni 2024

:-

: Surat Pernyataan Telah Selesai
Melakukan Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau
di
Pekanbaru

Dengan hormat,

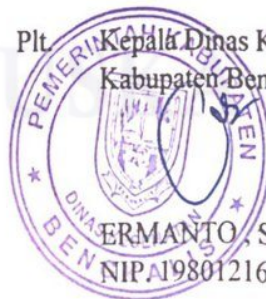
Dengan menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : SHERINA KOIRALA PUTRI
NIM /KTP : 12070126707
Program Studi : MANAJEMEN

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan Penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plt. Kepala Dinas Kesehatan
Kabupaten Bengkalis



ERMANTO, SKM., M.K.M
NIP.19801216 200801 1 001

Nomor
Lampiran
Perihal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, menerjemahkan, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan harus mencantumkan sumber dan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

BIOGRAFI PENULIS



Sherina Koirala Putri lahir pada tanggal 03 Oktober 2002 di Kabupaten Bengkalis. Penulis merupakan Anak ke-1 dari 2 bersaudara, lahir dari pasangan Bapak **Hengki Purnomo** dan Ibu **Herdawati**.

Pada tahun 2008 Penulis memulai pendidikan di SDN 165

Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014. Kemudian

penulis Melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Bengkalis, dan lulus pada tahun 2017 selanjutnya pada tahun yang sama Penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 02 Bengkalis dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 Penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen jenjang Strata (S1) melalui jalur Mandiri. Dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Magang di UPT Dinas Kesehatan Provinsi Riau pada tahun 2022 dan melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Meskom Kabupaten Bengkalis Pada tahun 2023. Pada tahun 2024 penulis melakukan penelitian di Kabupaten Bengkalis dengan judul skripsi “**Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis**”, dibawah bimbingan ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si pada tanggal 07 Oktober 2024 Penulis telah melaksanakan Ujian Munaqasah dan berdasarkan hasil sidang munaqasah penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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