



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PNS PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
TK.III PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S.M)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

MAULIDA FADDILAH
12070123453

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 2025**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : MAULIDA FADDILAH
NIM : 12070123453
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA RUMAH
SAKIT BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP. 197609102009012003

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maulida Faddilah
 Nim : 12070123453
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
 PNS Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE., MM.
 NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris
 Hijratul Aswad, SE., M.Ak
 NIP. 19860912 202012 1 006

Penguji 1
 Endrianto Ustha, ST., MM
 NIP. 19690925 202321 1 003

Penguji 2
 Meri Sandora, SE., MM
 Nip. 19790505 200710 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Maulida Faddilah
 NIM : 12070123453
 Tempat/Tgl. Lahir : Kisaran/ 26 Juni 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen S1

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

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kejuasan Kerja Terhadap
Kinerja PIVS Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III
Pekanbaru

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 plagiat.
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.

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

Pekanbaru, Mei 2025



Maulida Faddilah
 NIM. 12070123453



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU

**OLEH
MAULIDA FADDILAH
12070123453**

Kinerja tidak datang dengan sendirinya, kinerja harus dikelola oleh perusahaan atau instansi. Untuk mengukur kinerja pegawai, kinerja harus dipantau secara cermat. Ketika kinerja pegawai meningkat, keberhasilannya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode yang digunakan yaitu data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, begitu juga dengan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Secara simultan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Adapun besaran persentasenya sebesar 58,4%, sedangkan sisanya (41,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON
THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN A HOSPITAL
BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU**

**BY
MAULIDA FADDILAH
12070123453**

Performance does not come by itself, performance must be managed by a company or agency. To measure employee performance, performance must be closely monitored. When employee performance increases, their success will have an impact on achieving the company's or agency's goals. . This research was conducted at Bhayangkara Kindergarten Hospital. III Pekanbaru. The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Job Satisfaction on the Performance of Civil Servants at Bhayangkara Kindergarten Hospital. III Pekanbaru both partial and simultaneous events. The population in this study is civil servants of Bhayangkara Kindergarten Hospital. III Pekanbaru. Data collection used saturated sampling which was distributed to 40 respondents. The data used are primary and secondary data. The method used is quantitative data. The results of this study show that Work Discipline partially affects Performance, as well as Job Satisfaction has a partial effect on the Performance of Civil Servants at Bhayangkara Kindergarten Hospital. III Pekanbaru. Simultaneously, Work Discipline and Job Satisfaction affect the Performance of Civil Servants at Bhayangkara Kindergarten Hospital. III Pekanbaru. The percentage is 58.4%, while the remaining 41.6% is influenced by other variables that are not studied in this study.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction and Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamiin segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru”**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti Ms, SE, M.Si, Ak,CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH,MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekertaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal sekaligus Pemebimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan
9. Ibu Lusiawati, S.E., M.B.A selaku Penasehat Akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu penegetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
14. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung
12. Pimpinan dan Seluruh Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Eddi Gunawan dan Ibunda Pristiwati atas doa, dukungan, dan motivasi serta selalu memberikan kasih sayang dan cinta yang luar biasa sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada untuk mencapai cita-cita penulis.
14. Saudara tercinta Kakak Inka Tri Asnita, S.Pd dan Efriska Ayu Utari dan adik Dendi Prawira Pratama yang senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terutama teman-teman satu bimbingan dan angkata 2020.

Pekanbaru, 2025
Penulis,

MAULIDA FADDILAH
NIM. 12070123453

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	10
TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kinerja.....	11
2.3 Disiplin Kerja.....	14
2.4 Kepuasan Kerja	19
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	28
2.7 Kerangka Pemikiran	29
2.8 Hipotesis	30
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Lokasi	32
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	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.

3.5 Uji Kualitas Data	34
3.6 Uji Asumsi Klasik	35
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.8 Uji Hipotesis	38
BAB IV.....	39
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	39
4.1 Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	39
4.2 Kondisi Geografis dan Demografi.....	40
4.3 Visi dan Misi.....	40
4.4 Moto dan Logo	41
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi	42
4.6 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit	43
4.7 Sarana Dan Prasarana	45
4.8 Struktur Organisasi.....	46
4.9 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	47
BAB V	52
PEMBAHASAN	52
5.1 Hasil Penelitian	52
5.2 Karakteristik Responden	52
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel	54
5.4 Uji Kualitas Data	61
5.5 Uji Asumsi Klasik	63
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda	67
5.7 Uji Hipotesis	68
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	72
BAB VI.....	75
PENUTUP	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah PNS RS. Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2024.....	3
Tabel 1.2	Data Kinerja Pegawai Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru	3
Tabel 1.3	Tingkat Ketidak Hadiran Pegawai Rs. Bhayangkara Pekanbaru	5
Tabel 1.4	Research Gap	7
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel 4.1	Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap.....	44
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 5.4	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 5.8	Hasil Uji Reliability	63
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 5.10	Hasi Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 5.11	Hasil Uji Heteroskrditas	65
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 5.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (T)	69
Tabel 5.15	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	71
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	41
Gambar 4.2 Stuktur Organisasi	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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Riset	80
Lampiran 2	Surat Selesai Penelitian	81
Lampiran 3	Kuesioner.....	82
Lampiran 4	Tabulasi Kuesioner Penelitian	86
Lampiran 5	Uji Kualitas Data	90
Lampiran 6	Analisis Linear Berganda	98
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	98
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F).....	98
Lampiran 9	Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	99
Lampiran 10	Dokumentasi.....	100

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia harus lebih dioptimalkan dan organisasi atau perusahaan harus meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau instansi. Setiap perusahaan atau instansi bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan atau instansinya dengan menerapkan berbagai metode yang sistematis dalam program peningkatan kinerja pegawai. Untuk dapat terus maju dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan atau instansi perlu memobilisasi dan mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh keterampilannya.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya, kinerja harus dikelola oleh perusahaan atau instansi. Untuk mengukur kinerja pegawai, kinerja harus dipantau secara cermat. Ketika kinerja pegawai meningkat, keberhasilannya akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

Hasil penilaian kinerja pegawai memegang peranan penting dalam merumuskan kebijakan pengambilan keputusan menyangkut sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan, seperti: kegiatan perencanaan yang

berhubungan dengan pengembangan dan identifikasi kebutuhan baru, penentuan perlu tidaknya diadakan pelatihan atau pendidikan, rekrutmen pegawai baru, seleksi, promosi untuk jabatan baru, penetapan sistem pengupahan atau pemberian bonus kepada pegawai, dan sebagainya.

Penilaian kinerja juga tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan masing-masing perusahaan dan instansi. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh perusahaan dan instansi memberikan informasi tentang seberapa baik kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan bertanggung jawab, cekatan, dan mampu memaksimalkan potensinya secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan dan instansi.

Keberhasilan suatu perusahaan dan instansi dapat diukur dari kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang ditentukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting diantaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menaati peraturan dan tata tertib yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, yang secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja merupakan Sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja,

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.

loyalitas, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Teori Mangkunegara menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Kasmir 2016, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi, seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana disiplin, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Rs Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Rs. Bhayangkara Pekanbaru yang merupakan salah satu rumah sakit yang berada dibawah naungan pemerintah dan menjadi rujukan di Kota Pekanbaru yang melayani pasien BPJS dan pasien Umum. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah pegawai Rs. Bhayangkara Pekanbaru dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Jumlah PNS RS. Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2024

Keterangan	Jumlah PNS
Dokter Spesialis	0
Dokter	3
Dokter Gigi Spesialis	0
Dokter Gigi	0
Apoteker	0
Asisten Apoteker	3
Perawat	11
Bidan	6
Analisis Kesehatan	3
Nakes Lainnya	3
Non Nakes	11
Total	40

Sumber Rs. Bhayangkara TK.III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru, berikut hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020-2024.

Tabel 1.2: Data Kinerja PNS Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Tahun	Unsur Yang Dinilai	<40 <i>sangat buruk</i> (orang)	41-55 <i>buruk</i> (orang)	56-70 <i>cukup</i> (orang)	71-85 <i>baik</i> (orang)	86-100 <i>sangat baik</i> (orang)	Jumlah (orang)
2020	1. Orientasi	-	-	2	40	3	45
2021	2. Pelayanan	-	-	1	36	6	43
2022	3. Inisiatif Kerja	-	-	1	37	4	42
2023	4. Komitmen	-	-	2	36	2	40
2024	5. Kerja sama	-	-	-	39	1	40
	5. Kepemimpinan	-	-	-	-	-	-

Sumber: Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Dari tabel 1.2 dapat dilihat hasil penilaian kinerja PNS Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru, pada tahun 2020 jumlah karyawan 45 orang, yang mendapatkan hasil sangat baik 3 orang, baik 40 orang, cukup 2 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 43 orang, yang mendapatkan hasil sangat baik 6 orang, baik 36 orang, cukup 1 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan 42 orang, yang mendapatkan hasil sangat baik 4 orang, baik 37 orang, cukup 1 orang. Pada tahun 2023 jumlah karyawan 40 orang, yang mendapatkan hasil sangat baik 2 orang, baik 36 orang, cukup 2 orang. Pada tahun 2024 jumlah karyawan 40 orang, yang mendapatkan hasil sangat baik 1 orang, baik 39 orang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru dari tahun ke tahun yang mendapatkan hasil sangat baik mengalami penurunan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur pegawai. yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan dan instansi. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen yang

mendorong anggota organisasi untuk memenuhi persyaratan berbagai aturan yang harus dipatuhi pegawai..

Berikut peneliti lampirkan tabel mengenai tingkat absensi pegawai Rs.

Bhayangkara Pekanbaru TK. III Pekanbaru

Tabel 1.3: Tingkat Ketidak Hadiran Pegawai Rs. Bhayangkara Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Efektif / Tahun	Terlambat	Tidak Masuk	
				Jumlah (hari)	Jumlah (hari)	Persentase (%)
1.	2020	45	245	5	220	1,99%
2.	2021	43	246	7	203	1,91%
3.	2022	42	243	8	201	1,96%
4.	2023	40	238	5	201	2,11%
5.	2024	40	241	6	205	2,12%

Sumber: Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Dari tabel 1.3 masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat setiap tahunnya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Fenomena ini masih diduga berkaitan dengan disiplin kerja pegawai tersebut, namun perlu dibuktikan melalui penelitian. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci utama manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka penting untuk menganalisis disiplin kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan dengan salah satu pegawai di Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru jika pegawai terlambat tidak mengikuti apel pagi tanpa keterangan maka pegawai tersebut akan dipanggil Provos untuk dimintai keterangan alasan terlambat.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja diukur dari sejauh mana suatu perusahaan dan 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.

mampu memenuhi keperluan dan keinginan pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan dapat mencapai tingkat kepuasan dalam bekerja dan dapat melakukan perilaku yang kurang baik seperti, bermalas-malasan dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan secara otomatis berusaha untuk bekerja secara optimal ketika mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu dengan yang lainya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memastikan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek-aspek pekerjaannya yang menimbulkan perasaan senang terhadap situasi kerja di lingkungannya. Hal yang dirasakan individu dapat menjadi baik atau buruk tergantung pada sudut pandangnya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam lingkungan kerja di RS Bhayangkara Tk. III Pekanbaru, kepuasan kerja PNS sering kali menjadi tantangan yang memengaruhi kualitas kinerja mereka. Berdasarkan wawancara yang telahss peneliti lakukan dengan salah satu pegawai di Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru adanya rasa jenuh dan stres akibat beban kerja yang tinggi serta kurangnya dukungan emosional dari pimpinan. Adanya kendala dalam hubungan antara atasan dan bawahan, dimana atasan kurang mampu atau kurang berupaya dalam menjaga hubungan yang harmonis dengan

bawahannya, sehingga komunikasi menjadi kurang efektif dan menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dikalangan pegawai karena merasa kurang diperhatikan dan dihargai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat suatu kesenjangan (*gap*) yaitu *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Novani Shadilla Mahendra, Jontro simanjuntak) yaitu menggunakan 3 variabel bebas dan X1 komunikasi sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian yang dilakukan oleh (Fadilah Dewi Sinta & Khotim Fadhli, 2025) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ABSH Fragrance Creations Jombang. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja PNS pada Rs. Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Hal tersebut dijadikan pertimbangan untuk dilakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang telah akurat dan terbaru dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada RS. Bhayangkara TK.III Pekanbaru”

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan Penelitian Tujuan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Adapun manfaat dilakukan penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian menambah wawasan penulis untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata yang diharapkan dapat menambah pemahaman penulis tentang disiplin dan kepuasan kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2 Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru akan pengaruh dari Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Serta diharapkan dapat mengembangkan perusahaan lebih lanjut terutama mengenai Kinerja pegawai.

3 Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi Ilmu pengetahuan khususnya tentang Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan skripsi penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel 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.

BAB III

: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV

: PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Samsudin, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut George Flippo dalam (Cipta, 2023), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, koordinasi, dan pemantauan semua program yang melibatkan aktivitas manusia.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam (Sugianingrat & Sarmawa, 2024), manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktek yang diperlukan bagi seseorang yang menangani aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, pembinaan, dan penilaian. Jadi dapat dikatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga dapat digambarkan sebagai aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun empat fungsi MSDM menurut (Kristanti et al., 2023) adalah:

1. Rekrutmen karyawan yang terencana dan tepat sasaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam bekerja, perlu mengetahui aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi;
3. Motivasi inilah yang merangsang keinginan seseorang untuk bekerja. Hal ini berkaitan dengan aspek kompleks manusia.
4. Pemeliharaan adalah tentang meningkatkan keterlibatan karyawan dan memastikan bahwa karyawan dapat hidup dengan aman di dalam organisasi. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam bingkai atau dipengaruhi secara signifikan oleh dinamika lingkungan, peraturan pemerintah, teori manajemen, dan lingkungan global.

2.2. Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang ditentukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dalam (Andriani et al., 2023), kinerja adalah perilaku aktual setiap individu sebagai prestasi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021) kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pegawai merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai suatu hasil tertentu.

2.2.2 Indikator Kinerja

Mangkunegara, (2021) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu Kualitas adalah tentang seberapa baik pegawai melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

1. Kualitas adalah tentang seberapa baik pegawai melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.
2. Kuantitas: berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan bergantung pada kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan secara akurat atau tanpa kesalahan
4. Tanggung jawab terjadi ketika seorang karyawan menyadari kewajibannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan dalam (Pangestu et al., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor intrinsik, yaitu faktor yang diwariskan sejak lahir dan diperoleh selama perkembangan. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, keterampilan, etos

2.2.4 Kinerja dalam Pandangan Islam

Islam mewajibkan umatnya untuk selalu berusaha dan berjuang, dan mereka harus selalu berjuang dalam segala bidang untuk berjihad dan mendapatkan kekuasaan serta kepemimpinan yang pantas mereka dapatkan (kinerja pegawai). Islam selalu menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan berusaha. Karena tujuan hidup dalam pandangan Islam adalah perbuatan sempurna dan usaha tekun yang memanfaatkan bakat dan kemampuan yang terpendam dalam jiwa. Firman Allah swt dalam QS. Al-Mulk ayat 1-2:

تَبَارَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ۝

Tabārakal-laẓī biyadihil-mulk(u), wa huwa ‘alā kulli syai’in qadīr(un). Allāẓī khalāqal-mawta wal-ḥayāta liyabluwakum ayyukum aḥsanu ‘amalā(n), wa huwal‘azīzul-gafūr(u).

Artinya: “Maha Suci Allah yang menguasai (segala) kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Yang menciptakan mati dan hidup, untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amal nya. Dan dia Maha Perkasa Maha Pengampun”.

Manusia berada dalam keadaan rugi, kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan sepanjang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang ditentukan oleh agama Islam. Allah SWT menetapkan pahala dan bonus yang diterima hamba-hamba-Nya adalah pantas dan sepadan dengan apa yang dilakukan dan diamalkan (hasil yang dicapai).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi 2018 disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku dan digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela 2019 disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Edi Sutrisno 2014 dalam (Novita dan Fitria 2021) disiplin kerja adalah tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis suatu organisasi. Menurut Malayu Hasibuan dalam (Andriani et al., 2023), disiplin diartikan sebagai pegawai yang selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi 2018 indikator-indikator disiplin kerja pegawai ialah berupa berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu melakukan apa yang perlu dilakukan pada waktu yang tepat yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Penggunaan waktu secara efektif perencanaan dan pengendalian yang sadar atas waktu yang dihabiskan untuk aktivitas tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja. Kondisi ketika seorang karyawan atau staf tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan dengan wewenang dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan karyawan untuk memenuhi tugas dan kewajiban masing-masing, dan membangun kerangka kerja antara karyawan dan pengusaha untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, aman, dan dinamis. Merupakan upaya bersama untuk memajukan dan memastikan kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
5. Target pekerjaan di mana targetnya belum pernah tercapai sebelumnya.
Membuat laporan kerja harian data awal untuk membuat laporan pekerjaan

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

2.3.3

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinisa, 2019 dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besarnya kompensasi yang diberikan
- b. Ada atau tidaknya kepemimpinan yang patut diteladani di perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pedoman
- d. Keberanian seorang pemimpin untuk mengambil tindakan
- e. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada atau tidaknya perhatian terhadap karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang, dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021), maksud dan sasaran tercapainya sasaran disiplin kerja adalah untuk mencapai beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah kelangsungan perusahaan saat ini dan esok hari sesuai dengan motif perusahaan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Memastikan karyawan mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, serta melaksanakan instruksi manajernya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan dukungan yang optimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan, tergantung pada bidang pekerjaan yang ditugaskan.
- c. Memaksimalkan dan menjaga sarana dan prasarana produk dan layanan dengan sebaik-baiknya
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.3.5 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021), disiplin kerja terbagi menjadi dua bentuk, antara lain:

1. Disiplin yang datang darinya Disiplin yang muncul dari kepuasan kerja, maka kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan suatu perusahaan. Dengan kata lain, ketika kepuasan kerja pegawai tinggi maka disiplin pegawai juga tinggi. Sebaliknya jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah maka kedisiplinan dan kepercayaan dirinya terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya juga akan rendah. Siklus yang terjadi dalam diri karyawan tergantung pada kepuasan karyawan.
2. Disiplin berdasarkan perintah. Disiplin ini timbul dari peraturan dan sanksi yang dikenakan dalam suatu organisasi. Namun disiplin tersebut bukanlah yang diinginkan oleh karyawan, melainkan merupakan disiplin yang diterapkan

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.

hanya dengan menaati peraturan yang ada agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.3.6 Disiplin dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kemauan langsung untuk mengikuti dan menghormati aturan yang telah ditetapkan, seperti aturan agama, etika sosial, atau aturan organisasi. Perilaku disiplin tersirat dalam perilaku ihsan. Perbuatan Ihsan merupakan janji untuk mengikuti segala aturan Allah SWT. Perilaku disiplin hendaknya ditunjang dengan perasaan cinta terhadap diri sendiri ketika menjalankan perintah dan menahan diri dari larangan ketika sendirian atau ketika ada yang mengawasi. Sebagaimana firman Allah swt. dalam Qur'an surah Al-Isra' ayat 7:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْئُرُوا
وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

In aḥsantum aḥsantum li'anfusikum, wa in asa'tum fa lahā, fa izā jā'a wa 'dul-ākhirati liyasū'ū wujūhakum wa liyadkhulal-masjida kamā dakhālūhu awwala marratiw wa liyutabbirū mā 'alau tatbīrā(n).

Artinya: Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat (kerusakan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqdis) sebagaimana memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai.

Maksud dari ayat di atas adalah setiap orang harus mempunyai rasa cinta terhadap dirinya sendiri, karena setiap perbuatan yang kita lakukan pada hakikatnya adalah untuk kepentingan diri sendiri. Mencintai diri sendiri berarti seseorang

melakukan yang terbaik untuk menjaga kehormatan, harga diri, dan martabat pribadi.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Penegertian Kepuasan Kerja

Robbins (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan dan timbul dari selisih antara besarnya imbalan yang diterima seorang pegawai dengan besarnya imbalan yang diyakininya akan diterimanya. Menurut Afandi 2018 kepuasan kerja adalah respon efektifitas atau respons perasaan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Serangkaian perasaan yang dimiliki karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak.

Menurut Sinambela 2019, kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang ditimbulkan oleh usaha individu tersebut (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) seperti kondisi kerja, hasil kerja. Siagian, 2017 dalam (Andriani et al., 2023) kepuasan kerja merupakan pandangan positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman ini menekankan bahwa penilaian berdasarkan perasaan/ emosional/ kenyamanan/ kesenangan mempengaruhi kondisi mental karyawan.

Pembahasan tentang kepuasan kerja erat kaitannya dengan ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya. *Two factor theory* (teori dua faktor) dari Herzberg menekankan kedua hal tersebut. Teori dua faktor menjelaskan faktor yang disebut *satisfier* atau *motivator* sebagai penyebab kepuasan kerja dan faktor yang disebut *dissatisfier* atau *hygienist* sebagai penyebab ketidakpuasan kerja. Herzberg

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menyatakan bahwa *satisfier* atau *motivator* telah terbukti menjadi sumber kepuasan kerja dan terdiri dari faktor-faktor seperti kesempatan memperoleh promosi dan penghargaan, pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang menantang, dan kesempatan untuk berprestasi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Selain itu, ada pula *dissatisfier* atau *hygienist* yang dapat menjadi penyebab ketidakpuasan. Faktor tersebut terdiri dari penghargaan berupa kebijakan perusahaan, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, situasi kerja, hubungan antar pribadi, dan sebagainya. Apabila faktor tersebut tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins (2022)

1. Pekerjaan yang menantang secara mental, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka yang menyediakan variasi dalam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu tidak menantang dapat menyebabkan kebosanan, sedangkan pekerjaan yang terlalu menuntut dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Dalam situasi tantangan yang sedang, sebagian besar pegawai merasakan kesenangan dan kepuasan.
2. Lingkungan Kerja yang mendukung. Pegawai menghargai lingkungan yang baik dimana mereka merasa nyaman dan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih mudah. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan yang aman, bebas bahaya, dan bebas stres. Sementara itu, sebagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

besar pegawai lebih suka bekerja di fasilitas yang bersih dan relatif modern yang dekat dengan rumah, dengan peralatan kerja yang memadai.

3. Gaji atau Upah yang Adil. Pegawai menginginkan sistem dan kebijakan promosi yang dianggap adil dan memenuhi harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi membawa peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu, orang yang menganggap keputusan promosi sebagai keputusan yang adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
4. Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan Holland menyimpulkan bahwa semakin besar kesesuaian antara kepribadian karyawan dan pekerjaannya, semakin besar pula kepuasan pribadi mereka. Orang yang memiliki tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya cenderung lebih berhasil dalam pekerjaan tersebut dan karenanya lebih puas.
5. Rekan Kerja yang Mendukung. Bagi sebagian besar pegawai, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Jadi, tidak mengherankan jika memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan faktor penting dalam kepuasan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans dalam (Windy Putri Arianti & Herien Puspitawati, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, pengawasan, kelompok

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.

kerja, dan kondisi kerja. Menurut Colquitt et al dalam (Windy Putri Arianti & Herien Puspitawati, 2020), kepuasan kerja memiliki beberapa kategori yaitu:

1. Kepuasan gaji, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai gaji yang diterimanya sesuai dengan hak yang diterimanya;
2. Kepuasan Promosi, yang mencerminkan perasaan pekerja terhadap kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya
3. Kepuasan Rekan Kerja, yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya;
4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah itu menantang atau sebagainya.

2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Secara umum dapat dikatakan bahwa penyelesaian permasalahan organisasi dari sudut pandang manusianya dapat dilakukan melalui prinsip kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan ikatan positif antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga akan membuahkan hasil yang optimal. Hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan pesat ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Hajj: 31

حُنَفَاءَ لِلَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنَ السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ ﴿٣١﴾

Ḥunafā'a lillāhi gaira musyrikīna bih(i), wa may yusyrik billāhi fa ka'annamā kharra minas-samā'i fa takhtaḥafuḥuṭ-ṭairu au tahwī bih-rīḥu fī makānin saḥīq(in).

Artinya: “*Dengan ikhlas kepada Allah, tidak mempersekutukan sesuatu dengan Dia. Barangsiapa mempersekutukan sesuatu dengan Allah, maka adalah ia seolah-olah jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh*”

Dalam setiap pekerjaan yang dijalani seorang pegawai harus berangkat dengan niat yang ikhlas kepada Allah dan memohon ridho Allah dalam setiap tugasnya agar hatinya merasa puas dalam setiap tugasnya. Setiap orang harus melakukan pekerjaannya hanya demi Allah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1.	Any Isvandiari, Anang Purwanto JIBEKA VOLUME 11 NOMOR 1 FEBRUARI 2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang	Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang	1. Terdapat variabel budaya organisasi 2. Lokasi penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y
2.	Noyani Shadilla Mahendra, Jonro simanjuntak	Pengaruh Komunikasi ,Disiplin, Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Terdapat variabel komunikasi 2. Lokasi penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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:

- 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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
		Karyawan Pada RS Awal Bros Batam	<p>karyawan pada RS Awal Bros Batam.</p> <p>2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.</p> <p>3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.</p> <p>4. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, terbukti bahwa komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.</p>		
3.	Azza Arimuryandi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Sampel</p> <p>3. Populasi</p>	<p>1. Terdapat Disiplin kerja</p> <p>2. Terdapat Kepuasan kerja</p> <p>3. Variabel Y</p>

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

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

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

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

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
5.	Hendra Kurniawan Arasy Alimudin e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplina n Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)	1. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) 2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero)	1. Dalam penelitian terdapat variabel motivasi kerja 2. dalam Lokasi penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y
5.	Ipan Hilmawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Jurnal Rekaman, Vol. 5, No.2, Juni 2021 e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Centra Cilegon Banten	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa.	1. Dalam penelitian terdapat variabel motivasi kerja 2. dalam Lokasi penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y
6.	R. Gunawan, N.M.Suci Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Singaraja Bisma: Jurnal Manajemen,	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.	1. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber. 2. Disiplin Kerja memeberi pengaruh	a. Lokasi penelitian b. Sampel c. Populasi	a. Terdapat Disiplin kerja b. Terdapat Kepuasan kerja c. Variabel Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
3.	Vol. 8 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782	Coco Bali Fiber	positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber. 3. Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dengan simultan pada Kinerja Karyawan CV Bali Coco Fiber		
7.	Novi Octaviani, Dasmadi, Unna Ria Safitri Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi . Vol. 9, No. 1, (2021) Juni 2021 e-ISSN 2622-1756 ISSN 2502 – 3055	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang	1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukan nilai sig. 0,000< 0,05 berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Terdapat variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y
8.	Fifi Milenia Angini Universitas Islam Kadiri Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.1, No.3 September 2022 e-ISSN: 2961-788X; p-ISSN:	Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Secara parsial variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	1. Terdapat variabel etos kerja 2. Terdapat variabel lingkungan kerja 3. Lokasi penelitian 4. Sampel	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- 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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
9	2961-7871, Hal 273-282	Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri	3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 4. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	5. Populasi	
9	Ery Teguh Prasetyo, Pusp Marlina Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30 JURNAL INSPIRASI BISNIS & MANAJEMEN Published every June and December e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Lokasi penelitian 2. Sampel 3. Populasi	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y
10.	Sandika dan Kurniati W. Andani Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap	1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Semakin baik Motivasi yang diberikan oleh	1. Didalam penelitian terdapat variabel motivasi kerja 2. Lokasi penelitian	1. Terdapat Disiplin kerja 2. Terdapat Kepuasan kerja 3. Variabel Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
	Tarumanagara Jakarta Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020	Kinerja Karyawan	<p>perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Artinya semakin puas seorang karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Warna Semesta Pratama. Jika seorang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja.</p>	<p>3. Sampel</p> <p>4. Populasi</p>	

2.6 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang didefinisikan adalah seluruh variabel yang dimasukkan dalam hipotesis yang dimaksudkan untuk memudahkan membuat kuesioner.

Konsep operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang ditentukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara, 2021	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan tugas</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>Menurut Mangkunegara, 2021</p>	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.

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

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku dan digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi, 2018	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja. 4. Mematuhi semua peraturan organsasi atau perusahaan. 5. Target pekerjaan. 6. Membuat laporan kerja harian Menurut Afandi 2018	Likert
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Menurut Robbins 2022	1. Pekerjaan yang menantang secara mental. 2. Lingkungan Kerja yang mendukung. 3. Gaji atau Upah yang Adil. 4. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan. 5. Rekan Kerja yang Mendukung. Menurut Robbins (2022)	Likert

2.7 Kerangka Pemikiran

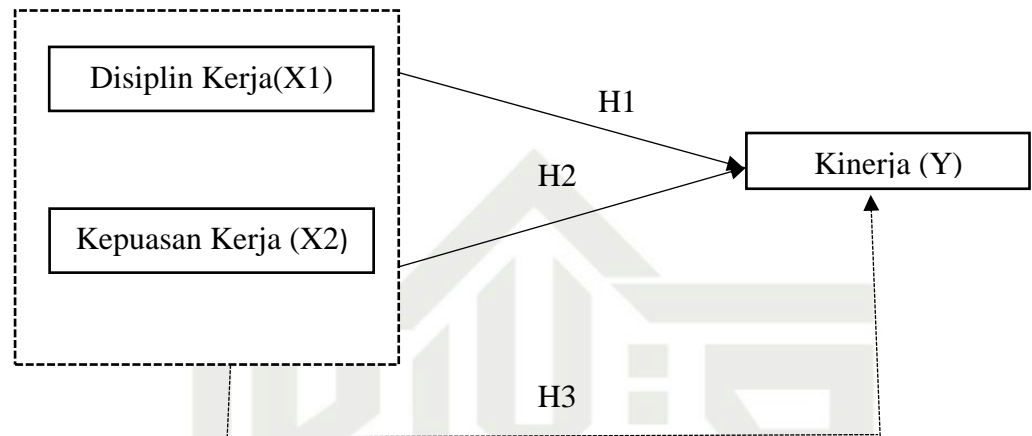
Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh dari Variabel Independen dalam Disiplin Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini,

maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Sumber : penelitian (Isvandiari & Purwanto, 2018)

Keterangan

- > : Pengaruh secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh secara Simultan
 X1 = Disiplin Kerja
 X2 = Kepuasan kerja
 Y = Kinerja

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Menurut Sutrisno 2019 dalam (Fifi Milenia Andini, 2022) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seorang pegawai sehingga menyebabkan dia dengan sukarela tunduk pada keputusan, peraturan, serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi.”

Menurut penelitian (Rusmewahni et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menyatakan Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H1 : Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

2 Menurut Siagian 2017 dalam (Andriani et al., 2023) kepuasan kerja merupakan pandangan positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman ini menekankan bahwa penilaian berdasarkan emosi/kenyamanan/kesenangan mempengaruhi kondisi mental karyawan (Alwi & Suhendra, 2020).

Menurut penelitian (Andriani et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

3 Menurut penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turnnya kinerja.

H3 : Diduga disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi

RS Bhayangkara TK.III merupakan RS yang menyediakan pelayanan kesehatan di Pekanbaru, yang beralamat di JL. R.A Kartini No 14 Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli 2024 sampa dengan selesai

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, maka peneulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Sugiyono (2016) Data kuantitatif mengacu pada data dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Rs. Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3.2.2 Sumber Data

a. Sumber primer adalah sumber data yang memberikan data langsung ke pengumpul data tanpa melalui perantara tertentu, dari responden berupa pendapat responden. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen lain. Data ini berupa jumlah karyawan, data penilaian kinerja dan lain-lain.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2019) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah pegawai rumah sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Menurut data yang diperoleh jumlah terdapat 40 orang pegawai pada rumah sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

b. Sampel

Menurut Arikunto (2019), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik penarikan sampel yang diambil adalah sampling jenuh Sugiyono, (2016), dimana semua pegawai menjadi sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis adalah wawancara dan kuisioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.4.1 Wawancara

Menurut Esterber dalam (Wijoyo, 2022) wawancara didefinisikan sebagai pertemuan antara dua orang yang saling bertukar informasi dan ide sehingga hasil dari wawancara dapat diolah dan dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu. Wawancara dapat dilakukan tahap awal penelitian yang dilanjutkan dengan wawancara penelitian yang lebih mendalam.

3.4.2 Kuisisioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto 2019, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Menurut Sugiharto dan Sitinjak dalam (Sanaky, 2021), validitas berkaitan dengan variabel yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas penelitian mengacu pada tingkat keakuratan instrumen pengukuran penelitian relatif terhadap apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan seberapa berguna alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Ghozali dalam (Sanaky, 2021) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Ketika menentukan apakah suatu item layak atau tidak untuk digunakan, uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat

signifikansi 0,05. Artinya, suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan dengan skor total.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto 2019, reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sugiharto dan Situnjak dalam (Sanaky, 2021) mengartikan reliabilitas sebagai pengertian bahwa alat yang digunakan untuk memperoleh informasi yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan dapat mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Hal tersebut mengacu pada Ghozali dalam (Sanaky, 2021) yang menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas.

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut (Purba et al., 2021) untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal. Beberapa metode yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal, antara lain uji Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil uji yang diperoleh $> 0,05$, maka ada data yang berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Purba et al., 2021) Untuk melihat apakah terdapat tanda korelasi antar variabel independen, maka dilakukan uji multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, jika nilai Tolerance $> 0,01$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Purba et al., 2021) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji scatter plot dan uji glesjer.

Jika uji scatterplot menunjukkan titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola, maka variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil uji glesjer menunjukkan nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi menyimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto 2011), autokorelasi adalah korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota dari sekumpulan pengamatan yang tersusun dalam *time series* pada waktu yang berbeda. Tujuan autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam regresi linea terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti terjadi autokorelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam penelitian ini, keberadaan autokorelasi diuji dengan menggunakan

Durbin Watson dan rumus sebagai berikut:

1. Jika nilai D-W dibawah -2, maka terdapat autokorelasi negative.
2. Jika nilai D-w berada diantara -2 sampai 2, maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika nilai D-W lebih besar dari 2, maka terdapat autokorelasi negative

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Purba et al., 2021) Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas yang diuji mempengaruhi variabel terikat. Beberapa dampak yang dihasilkan dari pengolahan data adalah:

1. positif dan signifikan,
2. positif dan tidak signifikan
3. negatif dan signifikan
4. negatif dan tidak signifikan.

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta |
| b ₁ , b ₂ | = Koefisien Regresi |
| X ₁ | = Disiplin Kerja |
| X ₂ | = Kepuasan Kerja |
| e | = Tingkat Kesalahan (error) |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Partial)

Menurut (Purba et al., 2021) Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri dapat diketahui dengan melakukan uji t. Apabila hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Purba et al., 2021) Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Berdasarkan uji F, apabila nilai F hitung $>$ F tabel mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel terikat.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Purba et al., 2021) Uji koefisien determinasi (adjusted R-square) bertujuan untuk mengukur persentase kemampuan suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Rentang nilai persentase hasil uji koefisien determinasi adalah berada pada rentang di atas nol persen sampai dengan dibawah 100%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Untuk legalitas penyelenggaraan Rumah Sakit maka Departemen Kesehatan Republik Indonesia memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan Keputusan Menteri Tahun 1969 Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Seiring berkembangnya zaman, pada tahun 1975 RS Komdak IV Riau menjadi RS Bhayangkara Pekanbaru TK IV, dan RS Bhayangkara Polda Pekanbaru ditetapkan menjadi RS Umum Kelas C pada tanggal 12 bulan Desember tahun 2013.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia No: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian Izin kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl.Tornojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta untuk mendirikan Rumah Sakit Bhayangkara di Pekanbaru, Riau. dan telah diperpanjang berdasarkan Keputusan Dinas Kesehatan Kota No. 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin operasional Rumah Sakit Bhayangkara di Pekanbaru

Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan medis yang diberikan oleh rumah sakit kepada anggota Polri, Polri beserta keluarganya, dan masyarakat umum, serta sesuai dengan program Kementerian Kesehatan RI yang mewajibkan setiap rumah sakit untuk menerapkan standar pelayanan rumah sakit, rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru berupaya untuk memenuhi standar tersebut. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No. YM.01.10/III/4685/09 tanggal 12 November

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2009, Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru telah memperoleh akreditasi penuh tingkat dasar.

4.2 Kondisi Geografis dan Demografi

1. Lokasi bangunan Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru Polda Riau terletak di Jalan RA, 14 Kartini, Kecamatan Pekanbaru, Kota Pekanbaru, dengan luas tanah 5.880 m² dan luas bangunan 5.800 m².
2. Batas-batas Rumah Sakit Bayangkara Kelas III Pekanbaru berbatasan dengan Masjid Musumaina di sebelah utara, Asrama Polisi di sebelah barat dan timur, serta Jalan RA Kartini di sebelah selatan.
3. Saat ini Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau memiliki 100 tempat tidur.

4.3 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru sebagai Rumah Sakit Bhayangkara yang memiliki daya saing, kualitas, kemampuan dan menjadi salah satu Rumah Sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi Riau.

2. Misi

1. Memberi dukungan operasional Polri
2. Menyelenggarakan kedokteran kepolisian meliputi rawat tahanan, institusi penerima wajib lapor dan rehabilitasi narkoba, melaksanakan kedokteran forensik (VER dan Otopsi).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memberikan pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan masyarakat umum, dalam kerangka sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).
4. Menjadi Rumah Sakit rujukan pasien Kecelakaan lalu lintas melalui Mou dengan petugas lalu lintas Polda Riau dan Jasa Raharja.
5. Meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai melalui pelatihan-pelatihan baik melalui pelatihan internal, maupun eksternal Polri untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.
6. Meningkatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan meliputi sarana dan prasarana dan memberdayakan sarana dan prasarana yang sudah di miliki seperti CT Scan, USG 4D dan Fisioterapi.
7. Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
8. Mewujudkan pengelolaan anggaran secara transparan, akuntabel, efektif dan lancer

4.4 Moto dan Logo

1. Logo

Berikut ini merupakan logo dari Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Moto

“MELAYANI DAN MENOLONG DENGAN SEPENUH HATI”

4.5 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas

Tugas Rumah Sakit Bhayangkara adalah menyelenggarakan kegiatan Pelayanan Medis Kepolisian untuk memberikan dukungan mutu prima terhadap tugas kepolisian dan Pelayanan Medis Kepolisian kepada anggota kepolisian, anggota kepolisian dan keluarganya, serta masyarakat umum.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Rumkit Bhayangkara menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan pengawasan dan pengendalian kegiatan secara internal terhadap pengelolaan sumber daya dan kegiatan operasional pelayanan sesuai standar pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara.
2. Pembinaan perencanaan dan administrasi Rumkit Bhayangkara meliputi bidang personil, materil, logistik dan keuangan.
3. Pembinaan fungsi pelayanan kesehatan seperti Sistem Informasi Manajemen (SIM), Rekam Medis (RM), pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan.
4. Memberikan pelayanan medis dan keperawatan untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
5. Pelayanan kedokteran kepolisian yang meliputi kegiatan Kedokteran Forensik Disaster Victim Identification (DVI) dan Kesehatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kamtibmas.

6. Pelayanan penunjang medis dan umum untuk mewujudkan pelayanan prima dan menyeluruh.
7. Penatausahaan dan urusan dalam kegiatan Rumah Sakit Bhayangkara

4.6 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki pelayanan dan fasilitas penunjang lainnya berupa:

1. Rawat Jalan
 - a. Poli Umum, Gigi, KIA/KB, Poli DOT'S
 - b. Pelayanan Spesialis 4 dasar (Bedah, Penyakit Dalam, Kandungan, dan Anak)
 - c. Pelayanan Spesialis lainnya (Bedah Mulut, Bedah Tulang, Bedah Urologi, Bedah Anak, Syaraf, THT, Paru, Kesehatan Jiwa)
2. Gawat Darurat

Tersedianya Pelayanan 24 Jam dan alat *emergency* yang mendukung.
3. Rawat Inap
 - a. VIP, kelas I, kelas II dan kelas III
 - b. Ruang Tahanan
 - c. Isolasi
 - d. Rehab Narkoba
4. Kamar Operasi (Efektif)
5. Intensif Care Unit (ICU)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tersedianya 3 tempat tidur

6. Pelayanan Penunjang

Patologi Klinik, Patologi Anatomi, Radiologi, Farmasi (Apotik Dinas dan Apotik Penunjang), Gizi, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik.

7. Kompartemen Kedokteran dan Kepolisian (Dokpol) :

Perawatan pasien tahanan, pusat pelayanan terpadu (PPT) korban kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, pembuatan visum et repertum, IPWL.

8. Klinik VCT

9. TB DOT'S

10. Jasa *Ambulance* dan kereta jenazah

Ambulance: 4 unit

11. Pelayanan pasien BPJS kesehatan, jamkesda dan umum

12. Laundry

13. Pemulasaran jenazah

14. Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana (IPRS)

Adapun ruang instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru dan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan melalui tabel seperti dibawah ini :

Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap

No.	Kelas	Jumlah	Fasilitas
1.	VIP	4	1 tempat tidur, extra bed, ruang tamu, kamar mandi, wastafel, kulkas, AC, telepon, TV, lemari pakaian, lemari pasien.
2.	I	5	1 tempat tidur, 1 extra bed, kamar mandi, wastafel, 1 lemari pasien, AC, TV.
3.	II	5	3 tempat tidur, lemari pasien, kipas angin, AC.
4.	III	6	8 tempat tidur, 8 lemari, kipas angin, AC.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No.	Kelas	Jumlah	Fasilitas
5.	R. Isolasi	2	2 tempat tidur, lemari, kipas angin.
6.	R. Tahanan	2	3 tempat tidur, 3 lemari, kamar mandi, kipas angin.
7.	ICU	1	3 elektrik bed, AC, bed side monitor, ventilator, portable ventilator, defibrilator.
8.	Rehap Narkoba	1	3 tempat tidur, 3 lemari, 1 AC.

Sumber Data : Arsip Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

4.7 Sarana Dan Prasarana

Fasilitas Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Perawatan di Instalasi Rawat Jalan (umum, KIA/KB, Gigi, dan Perawatan Spesialis
2. Peralatan di Instalasi Rawat Inap
3. Peralatan di Instalasi Gawat Darurat
4. Peralatan di Kamar Operasi
5. Peralatan di ICU/CCU
6. Peralatan di Instalasi Kebidanan / Kamar Bersalin
7. Peralatan di Instalasi Radiologi
8. Peralatan di Instalasi Laboratorium
9. Peralatan di Instalasi Farmasi
10. Peralatan di Instalasi Gizi
10. Peralatan di Instalasi Rehabilitasi Medik (Alat Fisioterapi)
10. Peralatan di kamar jenazah



Hak

Hak Cipta

1. Dilarang

a. Peng

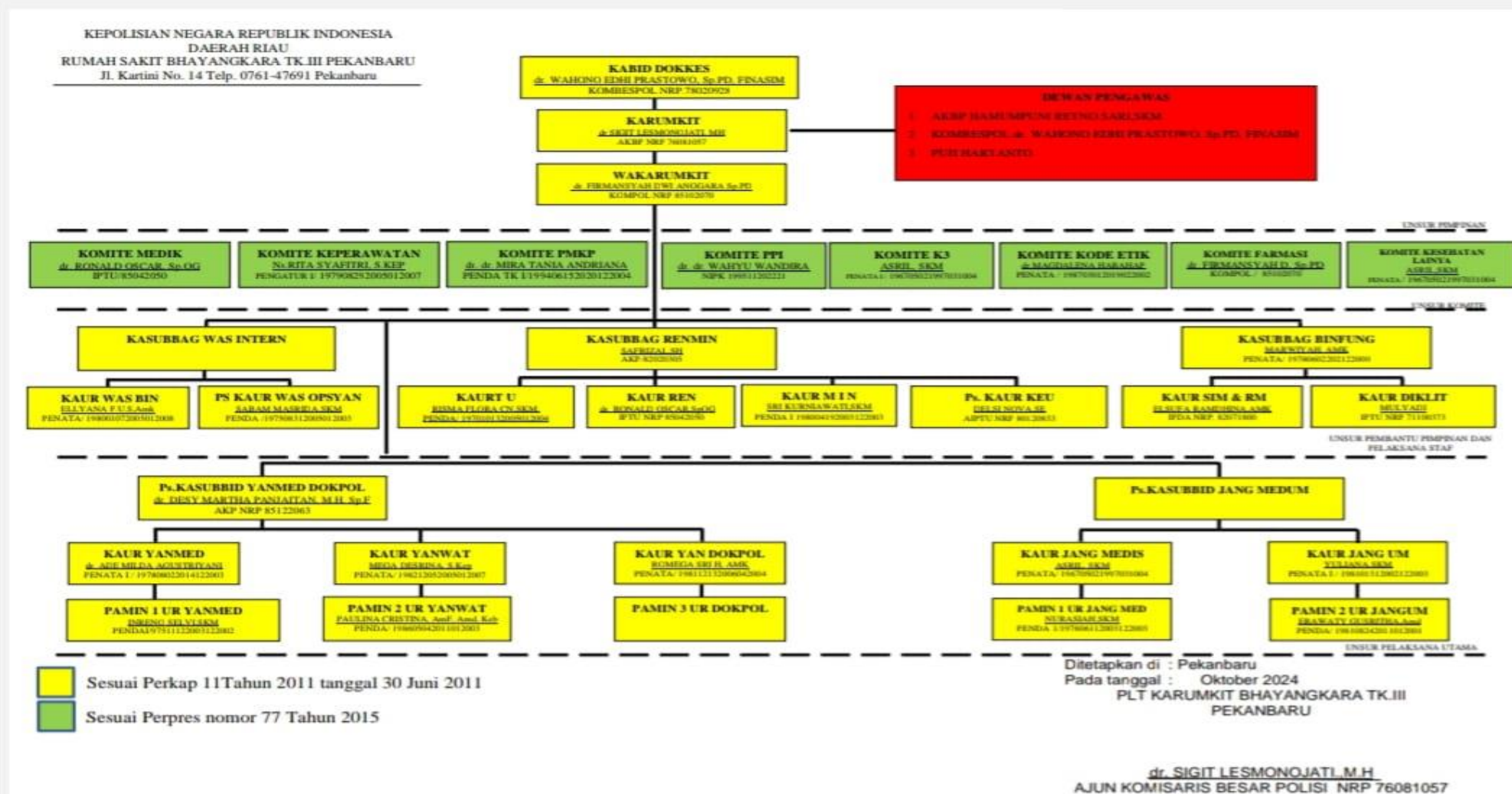
b. Peng

2. Dilarang

Hak

Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Stuktur Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.9 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

1. Karumkit

Karumkit memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pengawasan, pengendalian dan perencanaan manajemen sumber daya di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- b. Menyelenggarakan pengembangan fungsi pelayanan kesehatan prima dan paripurna di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- c. Menyelenggarakan pelayanan medis kepolisian yang didukung oleh tenaga penunjang medis dan tenaga penunjang umum guna mewujudkan pelayanan prima di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- d. Menjalin kerjasama dengan instansi eksternal dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- e. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bidang kesehatan polri dan kedokteran polri di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

2. Wakarumkit

Wakarumkit memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Mengendalikan pelaksanaan tugas staf seluruh unit organisasi dalam jajaran Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- b. Membantu karumkit dalam menyelenggarakan pengembangan fungsi pelayanan kesehatan prima dan paripurna di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- c. Membantu Karumkit dalam menyelenggarakan pelayanan medis kepolisian yang didukung oleh penunjang medis dan penunjang umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

guna mewujudkan pelayanan prima di Rumah Sakit Bhayangkara TK.

III Pekanbaru

- d. Membantu Karumkit dalam menjalin kerjasama dengan instansi eksternal dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- e. Membantu Karumkit dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bidang kesehatan dan kedokteran kepolisian di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

3. Was Intern

Was Intern memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan kegiatan Rumah Sakit Bhayangkara secara internal di bidang pengelolaan sumber daya Rumah Sakit Bhayangkara Kelas III Pekanbaru
- b. Melaksanakan pengawasan operasional pelayanan sesuai standar pelayanan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- c. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Kasubag Was Intern bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

4. Subbag Renmin

Subbag Renmin memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pembinaan, perencanaan dan administrasi pelayanan kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Menyelenggarakan perencanaan kerja dan penganggaran di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- c. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, KKaur Wasbin Subbag Wasintern bertanggung jawab kepada Kasubbag Wasintern Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

5. Kasubbag Binfung

Kasubbag Binfung memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan SIM dan RM di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- b. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian SIM dan RM Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- c. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- d. Melaksanakan penelitian dan pengembangan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
- e. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bidang kesehatan polri dan kedokteran polri Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

6. Kasubbid Yanmed Dokpol

Kasubbid Yanmed Dokpol memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan medis Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan perawatan Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru
- c. Menyelenggarakan pelayanan medis kepolisian di Rumah Sakit Bhayangkara Kelas III Pekanbaru
- d. Menyelenggarakan jasa instalasi Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru meliputi:
 1. Instalasi Gawat Darurat (IGD)
 2. Intensive Care Unit (ICU)
 3. Istalasi Bedah Sentral (IBS)
 4. Istalasi Rawat Inap (IRNA)
 5. Instalsi Rawat Jalan (IRJA)
 6. Perawatan Tahanan (WATTAH)
 7. Pusat Pelayanan Terpadu (PPT)
- e. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Kasubbid Yanmed Dokpol bertanggung jawab kepada Karumkit,, Rumah Sakit Bhayangkara Kelas III Pekanbaru.

7 Kasubbid Jang Medum

Kasubbid Jang Medum memiliki tugas utama sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru meliputi:
 1. Instalasi laboratorium patalogi klinik
 2. Instalasi radiologi
 3. Instalasi farmasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

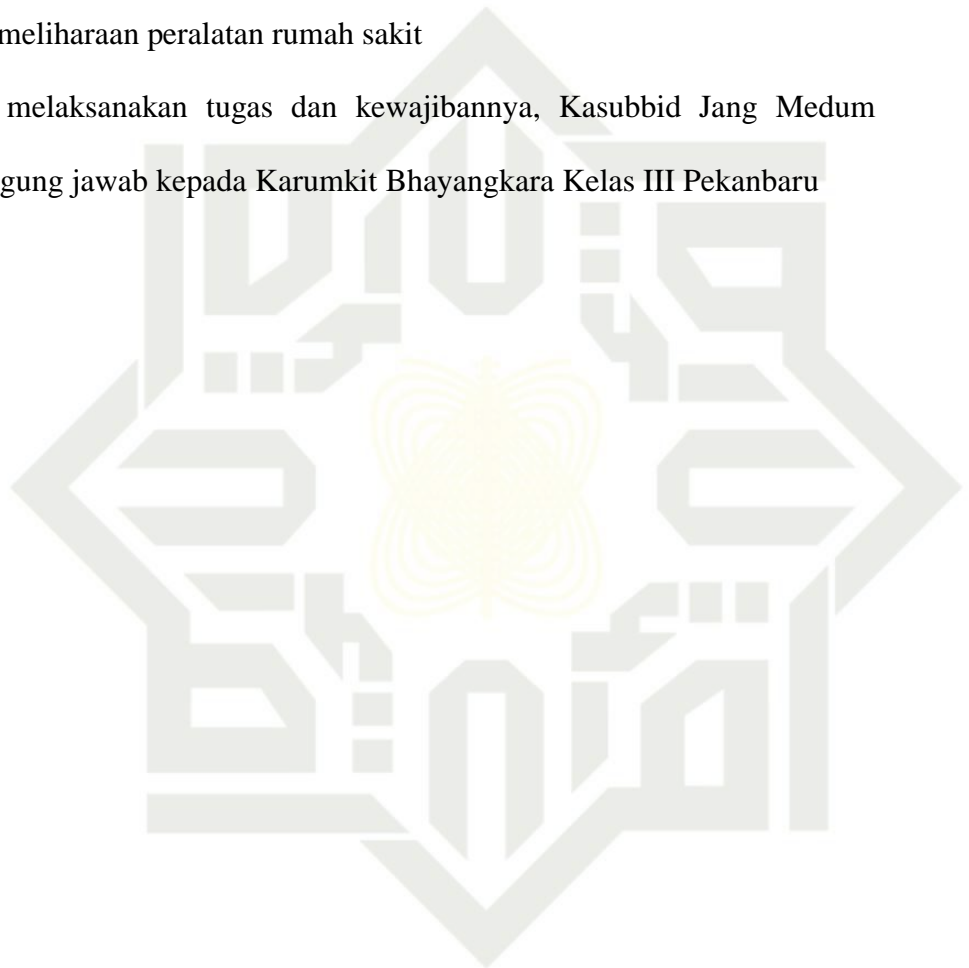
4. Instalasi gizi

b. Menyelenggarakan pelayanan penunjang umum Rumah Sakit Bhayangkara

Kelas III Pekanbaru meliputi:

1. Pengelolaan kebersihan dan limbah
2. Pemeliharaan peralatan rumah sakit

c. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Kasubbid Jang Medum bertanggung jawab kepada Karumkit Bhayangkara Kelas III Pekanbaru



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru.
3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
4. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja PNS Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru sebesar 0,584 atau sebesar 58,4% sedangkan sisanya (41,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap Rumah Sakit adalah

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru untuk lebih memperhatikan penerapan disiplin kerja yang efektif. Dengan menciptakan dan menegakkan disiplin kerja 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.

konsisten, diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja PNS sehingga target kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dapat tercapai dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang diperlukan agar PNS dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga target kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan kepada pimpinan RS. Bhayangkara Tk. III Pekanbaru untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai melalui penerapan aturan yang konsisten, pemberian penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja PNS secara optimal.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan nya

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa

Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Cipta, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>

Fifi Milenia Andini. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 273–282. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.95>

Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.29>

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

Mangkunegara, A. A. P. (20). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>

Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education*, 5(2), 15977–15984.

Samsudin. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugianingrat, I., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.

Wijoyo, H. (2022). *Analisis Teknik Wawancara Pengertian Waw*. 1–10.

Windy Putri Arianti, M. H., & Herien Puspitawati. (2020). *p-ISSN: 1979-3650, e-ISSN: 2548-2149* <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT>. 105–121.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1 Surat Izin Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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. Soebrandt No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-362051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2023/Un.04/F.VII/PP.00.9/03/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

07 Maret 2025

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara TK .III
Pekanbaru
Jalan RA Kartini No.14, Simpang Empat,
Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru,
Riau 28156

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Maulida Faddilah
NIM. : 12070123453
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: " Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru ". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dekan,


Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001



Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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




KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691 Pekanbaru, April 2025

Nomor : B/ ~~503~~ /IV/DIK.9.1./2025/Rs.Bhy
Klasifikasi : Biasa
Lamp :
Hal : selesai riset

Kepada
Yth. DEKAN FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL UIN
di
Pekanbaru

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Nomor: B-2023/Un.04/F.VII/PP.00.9/03/2025 tentang mohon izin riset.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas diberitahukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, telah selesai melaksanakan riset di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Pekanbaru a.n. :
 Nama : MAULIDA FADDILLAH
 NIM : 12070123453
 Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KARUMKIT BHAYANGKARA TK.III
PEKANBARU POLDA RIAU
WAKA



dr. FIRMANSYAH DWI ANGGARA Sp.PD
KOMISARIS POLISI NRP 85102070



Lampiran 3 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, 20 Maret 2025

Yth,

Responden Pegawai Negeri Sipil Rs. Bhayangkara TK.III Pekanbaru

Di Tempat,

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Starta Satu (S1) saya:

Nama : Maulida Faddilah

NIM : 12070123453

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerja sama, bantuan, dan perhatian Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Maulida Faddilah

NIM: 1207012345

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur : Tahun
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ SMK ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja : ☐ <5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
- Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban
- Beri tanda (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih
- Opsional Jawaban Adalah :
 - SS = Sangat Setuju : 5
 - S = Setuju : 4
 - N = Netral : 3
 - TS = Tidak Setuju : 2
 - STS = Sangat Tidak Setuju : 1
- Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.

Contoh:

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	✓				

Jika saudara **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut, berilah tanda checklist (✓) pada kolom **sangat setuju**. Demikian seterusnya untuk setiap pernyataan yang tersedia.

C. Kuesioner Kinerja (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Saya mampu mencapai standar pekerjaan yang disepakati Bersama					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	Saya dapat memenuhi target jumlah pekerjaan yang diberikan dengan konsisten setiap harinya					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja					
7	Saya mempunyai kemampuan dan keandalan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
8	Saya selalu memastikan untuk melaksanakan setiap tugas dengan tingkat ketelitian dan perhatian yang tinggi.					
9	Saya selalu bertanggung jawab penuh terhadap setiap tugas yang saya kerjakan.					
9.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memastikan pekerjaan saya selesai tepat waktu dan dengan kualitas yang baik					

Disiplin Kerja (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya merasa malu jika datang terlambat					
3	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai					
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan					
5	Saya selalu menginformasikan kepada atasan atau rekan kerja apabila saya tidak bisa hadir di tempat kerja.					
6	Ketika ada keperluan mendesak yang membuat saya tidak bisa hadir, saya selalu mengajukan izin dengan prosedur yang benar.					
7	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan.					
8	Saya selalu memakai atribut kerja yang lengkap saat saya 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.

9	Saya selalu berkerja sesuai target sehingga tidak banyak membuang waktu					
10	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
11	Saya selalu mencatat dan merinci aktivitas yang saya lakukan sepanjang hari untuk membuat laporan harian.					

Kepuasan (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan yang penuh tantangan untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki					
2	Saya puas dengan kondisi pekerjaan di lingkungan kerja					
3	Atasan di tempat saya bekerja menjaga hubungan baik dengan bawahannya					
4	Gaji saya sesuai dengan beban kerja saya					
5	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
6	Saya merasa pekerjaan saya cocok dengan kepribadian saya.					
7	Saya merasa pekerjaan ini memungkinkan saya untuk mengekspresikan diri saya dengan baik.					
8	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan rekan-rekan kerja lainnya.					
9	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar kantor					

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Penelitian

Kepuasan Kerja (Y)

No	Kinerja (Y)									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
2.	4	3	2	4	3	3	3	5	3	30
3.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
4.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
5.	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
6.	4	4	3	3	3	3	3	5	5	33
7.	5	5	3	4	5	5	5	3	5	40
8.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
9.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
10.	3	3	4	5	4	4	4	4	4	35
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

- [illegible]

Disiplin Kerja (X1)

No	Disiplin Kerja (X1)											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	49
2.	5	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	39
3.	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3	42
4.	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	42
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6.	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	46
7.	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	48
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
9.	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	50
10.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12.	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
16.	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kepuasan Kerja (X2)

No	Kepuasan Kerja									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	26
2	1	3	1	1	4	3	3	3	3	22
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
6	1	3	3	4	4	4	4	4	4	31
7	5	5	3	4	3	3	4	5	5	37
8	3	3	4	4	4	5	4	5	5	37
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	2	2	1	3	5	5	5	5	33
12	3	4	4	4	4	5	5	5	5	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
16	3	4	5	4	4	4	4	4	5	37
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31
22	1	1	1	1	1	4	4	5	5	23
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
27	4	5	3	5	4	4	3	5	5	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
31	5	3	2	5	3	5	5	5	4	37
32	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
40	4	4	2	3	4	4	3	5	5	34

Lampiran 5 Uji Kualitas Data

Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.873**	.548**	.243	.497**	.312	.551**	.354*	.486**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.131	.001	.050	.000	.025	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	.873**	1	.754**	.293	.617**	.364*	.667**	.281	.558**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.066	.000	.021	.000	.079	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	.548**	.754**	1	.448**	.611**	.285	.512**	.302	.417**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.075	.001	.058	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	.243	.293	.448**	1	.706**	.660**	.412**	.322*	.377*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.131	.066	.004		.000	.000	.008	.043	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	.497**	.617**	.611**	.706**	1	.671**	.676**	.312	.639**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.050	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	.312	.364*	.285	.660**	.671**	1	.651**	.259	.550**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.050	.021	.075	.000	.000		.000	.106	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	.551**	.667**	.512**	.412**	.676**	.651**	1	.244	.438**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.008	.000	.000		.129	.005	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.354*	.281	.302	.322*	.312	.259	.244	1	.624**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.025	.079	.058	.043	.050	.106	.129		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.486**	.558**	.417**	.377*	.639**	.550**	.438**	.624**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.016	.000	.000	.005	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.718**	.807**	.744**	.698**	.873**	.732**	.783**	.527**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.602**	.426**	.362*	.509**	.310	.412**	.500**	.504**	.188	.198	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.022	.001	.052	.008	.001	.001	.246	.220	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	.602**	1	.578**	.518**	.593**	.135	.161	.289	.454**	.480**	.456**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.405	.320	.071	.003	.002	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	.426**	.578**	1	.641**	.440**	.032	.074	.021	.461**	.531**	.626**	.710**
	Sig. (2-tailed)												
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.005	.843	.651	.897	.003	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	.362*	.518**	.641**	1	.566**	.076	.115	.153	.644**	.609**	.550**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000		.000	.642	.479	.346	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	.509**	.593**	.440**	.566**	1	.381*	.509**	.604**	.434**	.280	.262	.732**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000		.015	.001	.000	.005	.080	.103	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	.310	.135	.032	.076	.381*	1	.775**	.550**	.070	.026	-.134	.385*
	Sig. (2-tailed)	.052	.405	.843	.642	.015		.000	.000	.666	.874	.410	.014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	.412**	.161	.074	.115	.509**	.775**	1	.776**	.122	.020	-.092	.464**
	Sig. (2-tailed)	.008	.320	.651	.479	.001	.000		.000	.452	.904	.573	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.500**	.289	.021	.153	.604**	.550**	.776**	1	.317*	.026	-.050	.504**
	Sig. (2-tailed)	.001	.071	.897	.346	.000	.000	.000		.046	.873	.758	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.504**	.454**	.461**	.644**	.434**	.070	.122	.317*	1	.632**	.589**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.000	.005	.666	.452	.046		.000	.000	.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.188	.480**	.531**	.609**	.280	.026	.020	.026	.632**	1	.876**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.246	.002	.000	.000	.080	.874	.904	.873	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.198	.456**	.626**	.550**	.262	-.134	-.092	-.050	.589**	.876**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.220	.003	.000	.000	.103	.410	.573	.758	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.657**	.739**	.710**	.749**	.732**	.385*	.464**	.504**	.750**	.732**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations									
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.648**	.486**	.547**	.505**	.445**	.504**	.454**	.420**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.004	.001	.003	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	.648**	1	.682**	.741**	.751**	.187	.246	.303	.293	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.248	.126	.057	.067	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	.486**	.682**	1	.741**	.747**	.368*	.399*	.127	.223	.772**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.019	.011	.433	.167	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	.547**	.741**	.741**	1	.672**	.385*	.363*	.305	.289	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.014	.021	.056	.070	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	.505**	.751**	.747**	.672**	1	.449**	.388*	.307	.327*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.004	.013	.054	.040	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	.445**	.187	.368*	.385*	.449**	1	.720**	.645**	.513**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.004	.248	.019	.014	.004		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	.504**	.246	.399*	.363*	.388*	.720**	1	.550**	.500**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.001	.126	.011	.021	.013	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	.454**	.303	.127	.305	.307	.645**	.550**	1	.841**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.003	.057	.433	.056	.054	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	.420**	.293	.223	.289	.327*	.513**	.500**	.841**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.007	.067	.167	.070	.040	.001	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.792**	.772**	.809**	.806**	.656**	.660**	.622**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 6 Uji Reliabilitas **Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	9

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.856	11

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.883	9

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik **Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90686343
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.099
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

a. Test distribution is Normal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Copyright

Author

Site

ity 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.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	.857	1.168
	KEPUASAN KERJA	.857	1.168

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.759	3.633		-.484	.631
	DISIPLIN KERJA	.101	.080	.221	1.272	.211
	KEPUASAN KERJA	-.031	.064	-.083	-.480	.634

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.561	2.984	1.884

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 6 Analisis Linear Berganda

Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.002	5.166		.194	.847
DISIPLIN KERJA	.608	.113	.615	5.365	.000
KEPUASAN KERJA	.219	.091	.277	2.417	.021

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.002	5.166		.194	.847
DISIPLIN KERJA	.608	.113	.615	5.365	.000
KEPUASAN KERJA	.219	.091	.277	2.417	.021

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.231	2	231.115	25.949	.000 ^b
	Residual	329.544	37	8.907		
	Total	791.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Lampiran 9 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.561	2.984

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

Lampiran 10 Dokumentasi



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

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap Maulida Faddilah lahir di Kisaran 26 Juni 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara, anak dari Ayahanda Eddi Gunawan dan Ibunda Pristiwati. Penulis mengawali Pendidikan di SDN 010097 Kisaran lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMPN 3 Kisaran lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan SMA Al-Huda Pekanbaru dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jurusan S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 15 Januari – 15 Maret 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank BTN KC. Pekanbaru. Selanjutnya pada tanggal 01 Juni – 30 Agustus 2023 Penulis melaksanakan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tambak Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Pada tanggal 25 September 2024 penulis mengikuti ujian Orak Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 16 Desember 2024 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 12 Juni penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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