

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SKRIPSI**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
PROVINSI RIAU**

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



Oleh

NILA LESTARI

NIM. 12070120745

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

TAHUN 2025/1467 H



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nila Lestari
Nim : 12070120745
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : X (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

NIP. 19761217 200901 1 014

Mengetahui

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

S1 MANAJEMEN

Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

Astuti Meflinda, S.E., M.M

NIP. 19720513 200701 2 018

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami UIN Sultan Syarif Kasim Riau





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

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

Nama : Nila Lestari
 Nim : 12070120745
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 17 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris
 Roza Linda, SE, MM
 NIP. 19820114 202321 2 018

Penguji 1
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

Penguji 2
 Yusrialis, SE, M. Si
 NIP. 19790810 200912 1 004

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nila Lestari

NIM : 12070120745

Tempat/Tgl. Lahir : Batang Mawas, 15 September 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Rawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampung Provinsi Riau"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 24 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Nila Lestari

NIM : 12070120745

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Oleh

Nila Lestari
12070120745

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Ukuran sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 125 responden dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner dan teknik analisis data menggunakan analisis SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) dengan SPSS versi 30. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $(3,625) > t$ tabel $(1,657)$ sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,033 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $(2,153) > t$ tabel $(1,657)$. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dengan nilai f hitung $11,562 > f$ tabel 3,07 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini artinya secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat. Dan adapun besaran pengaruhnya ditunjukan dengan Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,159 atau sebesar 15,9% hal ini menunjukan bahwa 15,9% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja



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

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON NURSES' PERFORMANCE AT TAMPAN MENTAL HOSPITAL RIAU PROVINCE

By

Nila Lestari
12070120745

This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of nurses at Tampan Mental Hospital, Riau Province. This study uses a quantitative descriptive method that describes data in the form of numbers generated from actual conditions. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were nurses at Tampan Mental Hospital, Riau Province. The sample size taken in this study was 125 respondents with a probability sampling technique, data collection using questionnaires and data analysis techniques using SPSS (Statistical Package For Social Science) analysis with SPSS version 30. The results of this study indicate that the Workload variable has a positive and significant partial effect on Nurse Performance at Tampan Mental Hospital, Riau Province, this can be seen from the significance value of 0.000 which is smaller than 0.05 and the calculated t value (3.625) > t table (1.657) while the Work Environment variable has a positive and significant partial effect on Nurse Performance at Tampan Mental Hospital, Riau Province, this can be seen from the significance value of 0.033 which is smaller than 0.05 and the calculated t value (2.153) > t table (1.657). The workload and work environment variables have a simultaneous effect with a calculated f value of 11.562 > f table 3.07 with a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, this means that together the workload and work environment have a simultaneous effect on nurse performance. And the magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination (R²) of 0.159 or 15.9%. This shows that employee performance is influenced by workload and work environment by 15.9%, the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Work Environment, Performance



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

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kesempatan serta tekad sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar (SM) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat menjadi manfaat bagi banyak pihak.

Teristimewa kepada Kedua Orang Tua, Bapak M.Amin Zahroni dan Ibu Zaharah yang telah senantiasa memberikan doa, semangat, kasih sayang, dan dukungan kepada penulis. serta selalu memberikan dukungan moral, spiritual kepada penulis mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Pada kesempatan ini saya selaku penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Ibu Prof, Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE.,AK,CA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Nurlasera, S.E., M.Si. menjabat sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si. Ak sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si. yang menduduki posisi sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurrozi, S.E., M.M, yang bertugas sebagai Sekretaris Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M, Ak, sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan panduan, motivasi, serta banyak bantuan berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Julina, S.E., M.Si, sebagai Dosen Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

10. Terima kasih untuk saudara kandung penulis, kakak Mira Stiawati, S.E, kakak Desi Kurnia Sari S.Sos yang telah memberikan dukungan, bantuan dan kasih sayang yang luar biasa. Dan untuk adikku satu-satunya, Firman Maulana terimakasih atas semangat dan doa yang selalu diberikan kepada penulis.
11. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial beserta Staf dan Karyawan yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
12. Sahabat seperjuangan, Nur Hidayah Nisa, Dyah Ayu Sundari S.M, Mulia Marsita, Fitria Wahyuni, Khodizah, Rizki Ridho Utami , Siti Zarina, dan Selfia Gumanti, yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih sudah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
13. Kepada Pimpinan, Pegawai dan Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
14. Terima kasih untuk teman-teman Manajemen angkatan 2020, khususnya Manajemen E dan Manajemen Sumber Daya Manusia D yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran selama dibangku perkuliahan
15. Dan yang terakhir terimakasih yang sebesar-besarnya kepada diri sendiri, Nila Lestari, karena telah berjuang dan tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih karena tetap semangat dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang membangun. *Jazakumullah khairan katsiron*, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. *Aamiin Ya Rabbalalamin*.

Pekanbaru, 01 Juli 2025

Nila Lestari

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRAK | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan Masalah | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 12 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS | 14 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 18 |
| 2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Manajemen SDM | 19 |
| 2.2 Kinerja | 20 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 20 |
| 2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja | 23 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja | 24 |
| 2.2.4 Unsur Penilaian Kinerja | 25 |
| 2.2.5 Indikator Kinerja | 27 |
| 2.3 Beban Kerja | 28 |
| 2.3.1 Pengertian Beban Kerja | 28 |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja | 30 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Dampak Kelebihan Beban Kerja..... | 31 |
| 2.3.4 | Indikator Beban Kerja | 32 |
| 2.4 | Lingkungan Kerja..... | 33 |
| 2.4.1 | Pengertian Lingkungan Kerja | 33 |
| 2.4.2 | Manfaat lingkungan kerja | 34 |
| 2.4.3 | Jenis lingkungan kerja..... | 35 |
| 2.4.4 | Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja..... | 37 |
| 2.4.5 | Indikator Lingkungan Kerja..... | 39 |
| 2.5 | Hubungan antar Variabel..... | 41 |
| 2.5.1 | Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja..... | 41 |
| 2.5.2 | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja..... | 41 |
| 2.6 | Pandangan Islam..... | 42 |
| 2.6.1 | Pandangan Islam terhadap Kinerja..... | 42 |
| 2.6.2 | Pandangan Islam terhadap Beban Kerja | 43 |
| 2.6.3 | Pandangan Islam terhadap Lingkungan kerja | 44 |
| 2.7 | Penelitian Terdahulu..... | 45 |
| 2.7.1 | Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya..... | 50 |
| 2.8 | Kerangka Pemikiran | 51 |
| 2.9 | Hipotesis | 51 |
| 2.10 | Konsep Operasional Variabel..... | 53 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 55 |
| 3.1 | Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 55 |
| 3.2 | Jenis dan Sumber Data | 55 |
| 3.2.1 | Data Primer | 55 |
| 3.2.2 | Data Sekunder | 56 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 56 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 56 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 56 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 57 |
| 3.4.1 | Wawancara..... | 57 |
| 3.4.2 | Kuesioner (Angket)..... | 58 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|--|--|-----------|
| 3.4.3 | Observasi..... | 58 |
| 3.5 | Skala Pengukuran | 58 |
| 3.6 | Analisis Data | 59 |
| 3.6.1 | Analisis Deskriptif Kuantitatif | 59 |
| 3.7 | Uji Kualitas Data | 59 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 59 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas..... | 60 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik | 60 |
| 3.8.1 | Uji Normalitas | 60 |
| 3.8.2 | Uji Multikolineritas | 61 |
| 3.8.3 | Uji Heteroskedastisitas | 61 |
| 3.8.4 | Uji Autokorelasi | 62 |
| 3.9 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 62 |
| 3.10 | Uji Hipotesis..... | 63 |
| 3.10.1 | Uji Simultan (Uji F) | 63 |
| 3.10.2 | Uji Parsial (Uji T)..... | 64 |
| 3.10.3 | Koefisien Determinasi (r)..... | 64 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | | 65 |
| 4.1 | Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan | 65 |
| 4.2 | Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau | 66 |
| 4.2.1 | Visi | 66 |
| 4.2.2 | Misi | 66 |
| 4.3 | Logo dan motto | 67 |
| 4.3.1 | Logo | 67 |
| 4.3.2 | Motto | 68 |
| 4.4 | Struktur Organisasi | 69 |
| 4.5 | Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau | 70 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 73 |
| 5.1 | Karakteristik Responden | 73 |
| 5.1.1 | Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 73 |
| 5.1.2 | Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 73 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|-----------------------------------|--|----|
| 5.2 | Deskripsi Variabel | 74 |
| 5.2.1 | Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1) | 74 |
| 5.2.2 | Analisi Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X2) | 76 |
| 5.2.3 | Analisi variabel Kinerja (Y) | 78 |
| 5.3 | Uji Kualitas Data | 80 |
| 5.3.1 | Uji Validitas | 80 |
| 5.3.2 | Uji Reliabilitas | 82 |
| 5.4 | Uji kualitas data | 82 |
| 5.4.1 | Uji normalitas | 82 |
| 5.4.2 | Uji Multikolinieritas | 83 |
| 5.4.3 | Uji Heteroskedastisitas | 84 |
| 5.4.4 | Uji Autokorelasi | 85 |
| 5.5 | Analisis Regresi Linier Berganda | 86 |
| 5.6 | Uji Hipotesis | 87 |
| 5.6.1 | Uji Parsial (t) | 87 |
| 5.6.2 | Uji Simultan (f) | 89 |
| 5.6.3 | Uji Koefisien Determinasi (r) | 90 |
| 5.7 | Pembahasan | 91 |
| 5.7.1 | Variabel Beban Kerja (X1) | 91 |
| 5.7.2 | Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 92 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | | 94 |
| 6.1 | Kesimpulan | 94 |
| 6.2 | Saran | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 96 |
| LAMPIRAN | | 99 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Keperawatan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau..... | 3 |
| Tabel 1. 2 Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019-2023 | 4 |
| Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Perawat..... | 6 |
| Tabel 1. 4 Jadwal Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau..... | 7 |
| Tabel 1. 5 Perbandingan Jumlah Perawat dan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019-2023..... | 7 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 45 |
| Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel | 54 |
| Tabel 3. 1 Skala Linkert | 58 |
| Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 73 |
| Tabel 5. 2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 74 |
| Tabel 5. 3 Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)..... | 74 |
| Tabel 5. 4 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 76 |
| Tabel 5. 5 Analisis Variabel Kinerja (Y) | 78 |
| Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) | 80 |
| Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 81 |
| Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (X2) | 81 |
| Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas | 82 |
| Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian | 83 |
| Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinieritas | 84 |
| Tabel 5. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 85 |
| Tabel 5. 13 Hasil Uji Autokorelasi | 85 |
| Tabel 5. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 86 |
| Tabel 5. 15 Hasil Uji Parsial (t) | 88 |
| Tabel 5. 16 Hasil Uji Simultan (f)..... | 89 |
| Tabel 5. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r) | 90 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 51 |
| Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau | 67 |
| Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau..... | 69 |





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama di rumah sakit. SDM memiliki peran penting dalam mengelola berbagai sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki SDM yang berkompeten dan mampu memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan oleh organisasi.

Untuk mencapai sasaran yang diinginkan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Agar manajemen berjalan dengan baik, organisasi perlu memiliki karyawan yang kompeten dalam berbagai bidang dan memiliki pengetahuan yang luas. Karyawan juga harus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara dalam (Yusuf & Maliki, 2021:170) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian dan hasil kerja sesuai tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu, dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (undang- undang No 47 tahun 2021). Pelayanan yang terdapat pada rumah sakit dilakukan oleh pekerja Kesehatan baik pekerja medis, paramedis atau perawat dan juga non medis. Dalam rangka untuk menunjang kesembuhan pasien peranan perawat sangat menentukan dalam memberikan perawatan, disamping peranan dari petugas medis lainnya seperti dokter atau pimpinan lainnya. Sebagaimana tercantum dalam Permenkes RI No. 1239 Tahun 2001 tentang Registrasi and Praktek Perawat, menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perawat merupakan tenaga medis yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Perawat mempunyai peran penting dalam perawatan pasien. Begitu juga di rumah sakit jiwa perawat memiliki tugas yang beragam seperti asuhan keperawatan psikiatri, pemberian obat dan terapi, pendampingan psikologi, edukasi terhadap pasien dan keluarga. Dengan banyaknya tugas yang dilakukan perawat pasti menghadapi beberapa tantangan dalam melaksanakan tugasnya seperti resiko kekerasan dari pasien, beban kerja yang tinggi, stress dan kelelahan, kurangnya fasilitas dan sebagainya..

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan



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

tugas yang diembankan kepada seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Beban kerja. beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Jika beban kerja terlalu berat, ini bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya jika beban kerja terlalu ringan, terutama dengan pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kebosanan.

Berikut data jumlah tenaga kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau tahun

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Keperawatan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

| No | Jenis Pegawai | Jumlah Pegawai | Pelayanan |
|----|----------------|----------------|------------------------|
| 1 | PNS | 91 perawat | Rawat Inap/Rawat Jalan |
| 2 | Tenaga Honorer | 90 perawat | Rawat Inap/Rawat Jalan |

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan 2025

Dari data diatas dijelaskan bahwa pada jumlah perawat PNS sebanyak 91 orang dan jumlah perawat honorer sebanyak 90 orang, sehingga jumlah

keseluruhan tenaga kerja perawat sebanyak 181 orang. Peningkatan kinerja perawat memiliki peran penting dalam mendukung upaya meningkatkan kinerja disuatu organisasi. Berikut Data Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2019-2023

Tabel 1. 2 Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019-2023

| Unsur yang dinilai | Rata-rata Penilaian Kerja Per Tahun | | | | | | | | | |
|--------------------|-------------------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|
| | 2019 | Kategori | 2020 | kategori | 2021 | kategori | 2022 | kategori | 2023 | Kategori |
| Kualitas Kerja | 80,42 | Baik | 79,74 | Baik | 80,25 | Baik | 80,01 | Baik | 81,00 | Baik |
| Kerja Sama | 79,64 | Baik | 84,18 | Baik | 81,36 | Baik | 79,99 | Baik | 76,50 | Cukup |
| Bekerja sesuai SOP | 81,75 | Baik | 82,38 | Baik | 77,93 | Cukup | 81,42 | Baik | 80,01 | Baik |
| Tanggung Jawab | 79,73 | Baik | 78,36 | Cukup | 79,93 | Baik | 75,57 | Cukup | 77,50 | Cukup |
| Ketelitian | 80,42 | Baik | 80,42 | Baik | 82,33 | Baik | 75,66 | Cukup | 78,00 | Cukup |

Sumber: Bidang Keperawatan RSJ Tampan Provinsi Riau tahun 2025

Dari table 1.2 dapat dilihat bahwa penilain kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan mengalami naik turun. Pada tahun 2019 bekerja sesuai SOP memiliki nilai yang tinggi yaitu 81,75, dan yang terendah yaitu penilaian tanggung jawab sebesar 79,73. Pada tahun 2023 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya yaitu penilaian kerja sama dan bekerja sesuai SOP, sedangkan kualitas kerja , tanggung jawab, dan ketelitian mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Penurunan ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

disebabkan karena adanya tekanan dalam bekerja, seperti beban kerja yang dikerjakan berlebihan. Perawat cenderung bisa mengalami stress dan kelelahan baik secara fisik maupun mental jika beban kerja atau lingkungan kerjanya tidak begitu baik, hal ini mempengaruhi kinerja perawat sehingga target yang diberikan tidak tercapai.

Kinerja perawat di rumah sakit dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Permasalahan yang sering muncul meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya tenaga perawat, fasilitas yang tidak memadai, serta masalah-masalah psikologis seperti stres dan kurangnya motivasi.

Permasalahan kinerja perawat yang terjadi adalah perawat sering mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi. Perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa menunjukkan stress kerja pada tingkat sedang. tingkat stres perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat, semakin tinggi tingkat stres perawat maka dapat menurunkan kinerja perawat. Meningkatnya jumlah pasien setiap bulannya tidak seimbang dengan jumlah perawat yang ada, perhal itu mengakibatkan terjadinya beban kerja yang dimiliki perawat cukup tinggi. Banyaknya pasien yang harus ditangani membuat perawat harus bekerja dengan cepat yang mengakibatkan kelelahan dan menurunnya konsentrasi perawat sehingga tidak jarang beberapa kali perawat melakukan kesalahan sehingga bisa menghambat kinerja perawat. Hal tersebutlah yang membuat kinerja seorang perawat menurun.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Perawat

| No | Nilai | Kategori |
|----|--------------|-------------|
| 1 | 91- ke atas | Sangat Baik |
| 2 | 79-90 | Baik |
| 3 | 65-75 | Cukup |
| 4 | 51-64 | Kurang |
| 5 | 50- ke bawah | Buruk |

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011.

Table 1.3 adalah standar penilaian kinerja berdasarkan peraturan pemerintah. Kinerja merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan yang mencerminkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Pemerintah sudah menetapkan standar kinerja yang baik bagi karyawan.

Beban Kerja adalah adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Menurut Koesomowidjojo dalam (Megawati & Supriatin, 2019) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja seorang perawat mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress dan kelelahan sehingga menurunkan kualitas kerja seorang perawat. Beban kerja perawat di rumah sakit jiwa cukup tinggi dan penuh tantangan. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan perawatan kepada pasien dengan gangguan jiwa yang mungkin memiliki kebutuhan khusus, baik fisik maupun emosional. Perawat bertugas untuk

memantau kondisi fisik dan mental pasien, memberikan obat-obatan sesuai dengan resep dokter, serta mendampingi pasien dalam aktivitas sehari-hari. Tugas ini memerlukan ketelitian dan empati.

Tabel 1. 4 Jadwal Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau

| Jadwal kerja/Shif Kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau | |
|---|-------------------|
| Pagi | 08:00 – 14:00 WIB |
| Sore | 14:00 – 20:00 WIB |
| Malam | 20:00 – 08:00 WIB |

Sumber: Bidang Keperawatan RSJ Tampan tahun 2025

Tabel 1.4 adalah Jadwal kerja/ shif kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan. Jadwal kerja perawat dibagi menjadi 3 bagian yaitu, pagi dimulai dari jam 08:00 – 14:00 WIB, Siang dimulai dari jam 14:00 – 20:00 WIB, dan malam dimulai dari 20:00 – 08:00 WIB. Setiap perawat mempunyai 1 shift kerja setiap harinya.

Berikut perbandingan perawat dan pasien rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Tampan

Tabel 1. 5 Perbandingan Jumlah Perawat dan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019-2023

| Tahun | Jumlah Perawat | Jumlah Pasien | Standar Pelayanan Minimum RSJ | Realisasi Standar Pelayanan |
|--------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| 2019 | 143 | 1.929 | 1:5 | 1:13 |
| 2020 | 152 | 1.848 | 1:5 | 1:12 |
| 2021 | 159 | 2.026 | 1:5 | 1:12 |
| 2022 | 168 | 1.696 | 1:5 | 1:10 |
| 2023 | 181 | 1.992 | 1:5 | 1:11 |

Sumber : Bidang Keperawatan RSJ 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.

Berdasarkan data dari tabel 1.5 pada kolom Standar Pelayanan RSJ bermakna bahwa setiap 5 pasien dirawat oleh 1 perawat, namun ternyata yang terrealisasikan bisa lebih dari Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Jiwa Tampan yaitu 1:5 . Oleh sebab itu, perawat merasa terbebani atas jumlah pasien yang meningkat. Sehingga menyebabkan pasien yang di rawat menjadi berlebihan. Situasi ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan sangat tinggi. Perbandingan antara jumlah pasien yang harus ditangani oleh satu perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien yang sebenarnya ada.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusumaa et al (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare” menemukan bahwa Beban kerja berpengaruh secara Signifikasi terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Maria Herliana Rofina et al (2023) mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat IGD Pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere. menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat IGD pada RSUD dr.T.C. Hillers Maumere.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit. Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman, 2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat berupa fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja secara fisik meliputi sirkulasi udara, kelembapan, penerangan, dan lain –lain. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, misalnya suasana kerja, pemberian reward, hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja misalnya seorang perawat yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, pasti perawat tersebut akan merasa tidak nyaman, merasa tertekan, mudah sensitif, depresi, dan lain –lain.

Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka dapat membuat kinerja perawat menurun, ketika beban kerja tinggi dan lingkungan yang kurang mendukung, dampaknya terhadap kinerja perawat akan semakin memburuk. Mereka dapat mengalami burnout, stress dan bahkan penurunan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan turn over atau perindahan kerja.

Lingkungan kerja di RSJ dapat dikatakan sudah cukup baik. Namun, masih terdapat sejumlah faktor yang mengganggu kenyamanan perawat saat menjalankan tugas. Salah satunya adalah keterbatasan tempat tidur pasien di lingkungan kerja RSJ. Yang disebabkan oleh Banyaknya pasien yang selalu bertambah sehingga kapasitas tempat tidur yang telah disiapkan tidak dapat tercukupi. Selain itu suasana lingkungan kerja yang berisik, bau kurang sedap yang berasal dari ODGJ. Turut mempengaruhi konsentrasi ketika sedang bekerja dan menyebabkan terhambatnya proses pelayanan pasien ODGJ di RSJ. Selain itu perawat juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Terkadang merasa stress dan kelelahan ketika bekerja sehingga bisa terjadi perselisihan antar sesama perawat. Kelelahan ketika bekerja bisa menyebabkan komunikasi antar perawat memburuk.

Tempat tidur di rumah sakit jiwa tampan terdapat kekurangan di beberapa ruangan. Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki sepuluh ruangan rawat inap yaitu ruangan upip, ruang Mandau 1, ruang Mandau 2, ruang sembahyang, ruang rokan, ruang kuantan, ruang siak, ruang Indragiri, dan ruang napza. Hal ini bisa menyebabkan terjadinya beban kerja yang berlebihan karena lingkungan kerjanya yang tidak kondusif,

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab perawat menjadi mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan mudah kelelahan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prihartono & Anatan (2025) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat pada RS Immanuel” ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja perawat pada RS Immanuel. Perawat akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dari deskripsi latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil



judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
3. Apakah beban kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

1.3 Tujuan Masalah

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau



1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan penulis dapat memperluas dan mendalami pemahaman dalam bidang manajemen, terutama terkait dengan aspek beban kerja dan lingkungan kerja

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga sebagai masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit, sehingga mereka dapat memahami signifikan pengaruh lingkungan dan beban kerja perawat dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian terkait permasalahan yang mungkin muncul pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini mencakup penelitian mengenai esensi dari setiap bab dan singkat. Penjelasan setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, menggambarkan landasan pemikiran secara umum baik dalam teori maupun fakta yang ada, yang menjadi alasan diadakannya penelitian ini. Perumusan masalah

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



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

mencakup pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan/atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merinci tujuan teori, menguraikan teori-teori yang menjadi dasar perumusan hipotesis serta membantu analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu mencakup penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang relevan. Hipotesis merupakan pernyataan yang dihasilkan dari tinjauan pustaka dan menjadi jawaban sementara atas masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis dan sumber data, bvariabel penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, serta teknik pengambilan sampel dan pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan mencakup sejarah singkat perusahaan, visi, misi, motto, logo, stuktur organisasi dan kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil yaitu hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang diuraikan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merangkum kesimpulan dan memberikan saran. Berisi hasil kesimpulan dan rekomendasi yang diajukan bagi pihak terkait.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, manajemen adalah seni menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (R. Supomo, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Menurut Mutiara S. Panggabean dalam (Rusby, 2019:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam (Yusuf & Maliki, 2021:29) MSDM didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Ajabar dalam (Adelia et al., 2024) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahaan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016:6) sumber daya manusia adalah Proses Pengelohan manusia, melalui perencanaan, perekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan menurut Edison *et al* (2018:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memanfaatkan



kecerdasan manusia, pengetahuan, motivasi, keterampilan dan kreativitas. Meskipun teknologi dan mesin sudah maju, organisasi akan sulit berjalan tanpa adanya kehadiran manusia.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan. Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
- b. Pengorganisasian. Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antarindividu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- c. Penempatan. Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.
- d. Kepemimpinan. Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Pengendalian. Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan karyawan. Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber ekstern perusahaan yang bersangkutan..
- b. Pengembangan karyawan. Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan.
- c. Pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.
- d. Program integrasi. karyawan Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.



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

- e. Program integrasi karyawan. Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.
- f. Pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya Manusia menurut Simamora dalam (Sinambela, 2019:14-18) yaitu:

1. Tujuan kemasyarakatan (sosial)

Tujuan ini difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat secara meminimalkan dampak negative tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Seperti meningkatkan produktifitas organisasi, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dna memepertahankan kualitas kehidupan kerja, membantu organisasi mencapai tujuan, meningkatkan kepuasan kerja.

Tujuan fungsional

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

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi SDM dituntut untuk mampu mempersiapkan pegawai yang memiliki kompetensi tentang kompensasi, pelatihan, seleksi dan pengembangan organisasi.

4. Tujuan individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Tujuan individu dan tujuan organisasi diharuskan selaras agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Manajemen SDM

Menurut Afandi (2018:9) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas Manajemen SDM yaitu:

1. Faktor kepemimpinan

yaitu orang yang mengatur dan mengarahkan jalannya operasional perusahaan. Kepemimpinan merupakan kunci dalam mengarahkan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan.

Faktor kepuasan kerja,

puasnya karyawan atas hasil kerja di suatu perusahaan maka kegiatan karyawan akan baik dan efektif. Kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaji yang layak, penghargaan atas kinerjanya, dan adanya kesempatan karier. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Faktor disiplin,

dengan mentaati peraturan perusahaan tentunya diharapkan terciptanya karyawan yang efektif dalam bekerja. Disiplin mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaannya. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan efisiensi operasional, karena pekerjaan dilakukan secara tepat waktu dan sesuai standar

4. Faktor kompetensi,

pengetahuan dan keahlian para karyawan yang akan memperlancar dalam menjalankan tugas-tugasnya, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi juga menentukan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, pasar, dan kebijakan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959) menyatakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja seseorang, yaitu faktor higienis dan faktor motivator (Purba & Rangkuti, 2022). Faktor higienis merupakan faktor eksternal seperti kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar pegawai, beban kerja, dan gaji. Jika faktor ini tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja sehingga menurunkan kinerja. Faktor motivasi merupakan faktor internal seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Faktor ini dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja (Mutiara, 2021) Dalam hal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

ini beban kerja dan lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor higienis. Jika kondisi tersebut tidak memadai, maka dapat menghambat motivasi dan kinerja perawat.

Menurut Mangkunegara dalam (Yusuf & Maliki, 2021:170) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Maluyu S.P. Hasibuan dalam (Rusby, 2019:193) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (prawirosentono dalam Sinambela, 2019:481).

kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya

Menurut Rivai dan Basri dalam (Yusuf & Maliki, 2021:170) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah bersama. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Handoko dalam (Suwindia & Wati, 2021:43) menyatakan dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (performance) seseorang yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (output) dan masukan (input). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang



efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Enny (2019) Penilaian Kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu :

1. Performance Improvement : yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
2. Compensation Adjustment : yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Placement Decision : menentukan promosi, mutase, atau penurunan jabatan
4. Training and Development Needs : mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
5. Career Planning and Development : memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki
6. Staffing Process Deficiencies : mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
7. Informational Inaccuracies and Job Design Error : membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi
8. Equal Employment Opportunity : menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. External Challenges : factor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya.
10. Feedback : memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun pegawai sendiri

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya . Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kepemimpinan, pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi dan pengawasan yang baik kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat dan produktifitas kerja karyawan.
2. Motivasi, motivasi kerja sangat menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai target. Motivasi bisa berasal dari faktor instrintik (kpuasan pribadi) maupun ekstrinsik (gaji, bonus, penghargaan)
3. Disiplin, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan prosedur organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dan produktif.
4. Kompetensi, kompetensi mencakup pengetahuan, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas. Kinerja yang baik bergantung pada seberapa cocok kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaannya.



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

5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fisik (fasilitas, kebersihan, keamanan) maupun non fisik (hubungan kerja, budaya organisasi) dapat mendukung terciptanya kinerja optimal

2.2.4 Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Sastrohandiwiryo dalam (Yusuf & Maliki, 2021:179–181) belum adanya kesamaan antara perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyeliapenilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang diadakan penilaian. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dalam 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.

© hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

3. Tanggung jawab

Kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas eputusan atau tindakan yang diambilnya.

4. Ketaatan

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggarlarangan yang telah ditetapkan.

5. Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewnang yang telah diberikan.

6. Kerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekeja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga mencapai daya guna dana hasil guna ynag sebesara-besarnya.

7. Prakarsa

adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.2.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Renaldi et al, 2022) indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya yang diukur/dilihat dari ketepatan, ketelitian dan kerapihan dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, dengan tetap mempertahankan standar mutu.
3. Tanggung jawab, kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, penuh kesadaran, dan konsisten, serta bersedia menanggung akibat dari hasil pekerjaannya.
4. Kerja sama, kemampuan untuk bekerja sama kepada sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Salinng membantu antar anggota tim, terbuka terhadap ide dan pendapat orang lain, menyelesaikan onflik dengan cara yang positif
5. Inisiatif, kemauan untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa harus diperintah terlebih dahulu.



2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Istilah ini mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo dalam (Megawati & Supriatin, 2019) Beban Kerja adalah adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) Beban kerja yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu dibawah kondisi kerja dan kemampuan tertentu. Beban kerja tidak hanya sekedar kuantitas pekerjaan tetapi juga memperhitungkan waktu penyelesaian, keterampilan pekerja, kondisi kerja (lingkungan, alat bantu, tekanan) sehingga beban kerja bisa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bersifat normal, ringan atau berat, tergantung pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikannya.

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sendiri. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stress kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan (Adelia et al., 2024)

Sedangkan Menurut Vanchapo dalam (Pramujadi et al., 2024) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mencapai produktivitas optimal, kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Di tempat kerja, beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu penting bagi para manajer dan pemimpin organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata dan disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Beban



kerja juga memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, dimana siswa harus menyelesaikan berbagai tugas dan proyek dalam waktu yang terbatas.

Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor internal

Faktor tersebut berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan dan lain lain).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari



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

luar tubuh perusahaan seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja

2.3.3 Dampak Kelebihan Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Irawati & Carrollina (2017) beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja. menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi. Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.



2.3.4 Indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam (Pramujadi et al., 2024), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerja

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu perusahaan harus memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standart Operating Procedur) kepada semua unsur didalam perusahaan tersebut sehingga semua karyawan dapat mudah melakukan dan mengoperasikan tugas pekerjaan yang telah didelegasikan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan kerja, mengurangi beban kerja karyawan yang diluar job decs nya serta memudahkan karyawan berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja. Hal ini kita dalam mengetahui sebagaimana karyawan memahami pekerjaannya dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai SOP sangat berpengaruh untuk meminimalisir beban kerja pada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan mengerjakan suatu tugas dengan ketepatan waktu. Sedangkan perusahaan tidak memiliki ketetapan SOP jadi penggunaan waktu yang kurang efektif.

3. Target yang harus dicapai

Suatu target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada beban kerja yang diterima karyawan. Pandangan

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



individu mengenai besar targetnya suatu tugas yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegaitannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada seorang karyawan. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Wandami & Anhar, 2024)

Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman, 2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 (Masruro & Musoli, 2022) terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung

Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja

2.4.2 Manfaat lingkungan kerja

Menurut Enny (2019) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik.

Lingkunga kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka



lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan

2.4.3 Jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dikelola menjadi dua yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal merupakan faktor atau kondisi yang berada didalam organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut. Sedangkan lingkungan eksternal adalah kekuatan diluar organisasi, yang berperan dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti dalam (Budiasa, 2021) menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai. Misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2. Lingkungan kerja non Fisik

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

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan social

Lingkungan social sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya latar belakang keluarga seperti status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status social

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dan karyawan dan antara karyawan dengan atasan

d. Faktor komunikasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain sehingga menghilangkan perselisihan dan salah paham.



2.4.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Khaeruman, 2021:57-62) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan .

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

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

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya diantaranya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Tata Warna di Tempat Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

musik yang mempunyai nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

2.4.5 Indiktor Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Khaeruman, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan. cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara. Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan. Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna. Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan. Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja. Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi..



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

2.5 Hubungan antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Vanchapo dalam (Pramujadi et al., 2024) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental perawat, kesalahan dalam pelayanan, menurunkan kualitas interaksi dengan pasien, sehingga dapat mengganggu kinerja perawat.

Sejalan dengan Penelitian oleh Chandra & Putriana (2023) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujung batu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Beban kerja yang meningkat juga dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat, kondisi beban kerja tentunya memiliki peranan penting baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman, 2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja



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

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

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

mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Masruro & Musoli (2022) mendapat hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang artinya jika lingkungan kerjanya baik atau tinggi maka akan baik atau tinggi juga kinerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka kinerjanya akan rendah. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana yang memotivasi, dan mengurangi stress, sehingga karyawan dapat lebih efisien dan efektif.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Pandangan islam terhadap kinerja telah dijelaskan Pada QS At-Taubah ayat 105 Allah SWT Berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepadanya (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.



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

Ayat ini mengajarkan umat Islam untuk selalu beramal dan bekerja dengan tulus serta penuh kesungguhan. Selain itu, amal yang dilakukan harus bebas dari niat riya' dan semata-mata karena Allah.

Dalam ayat ini, Allah menilai amal manusia tidak hanya dari hasilnya, tetapi juga dari proses dan usaha yang dilakukan. Istilah "amalakum" yang digunakan dalam ayat tersebut menunjukkan bahwa yang dinilai adalah amal, pekerjaan, dan usaha kamu.

2.6.2 Pandangan Islam terhadap Beban Kerja

Dalam Islam, telah dijelaskan bahwa Allah SWT tidak akan memberikan beban kepada seseorang diluar batas kemampuannya. dijelaskan dalam QS AL-Mu'minun Ayat 62 :

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *"kami tidak membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya. Pada kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi."*

Ayat diatas menjelaskan bahwa Dalam mencapai tujuan hidup itu, manusia diberi beban oleh Allah sesuai kesanggupannya. Adanya keinginan yang tertanam pada diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baik, akan memberikan kemungkinan baginya untuk mendapat jalan yang mudah dalam mengerjakan pekerjaan itu. Apalagi bila dia berhasil dan dapat menikmati



usahanya, maka dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan baik yang lain semakin bertambah pada dirinya.

2.6.3 Pandangan Islam terhadap Lingkungan kerja

Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa sebagai sesawa umat muslim harus lah saling memaafkan dan saling bermusyawarah dalam segala hal agar dapat terciptnya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

2.7 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. Investigasi ini akan mengacu pada sejumlah penelitian sebelumnya yang menguji hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Anas Masruro, Musoli Jurnal Ekonomika dan Bisnis Volume 9 No. 2 November 2022, 227 – 239 | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Untuk stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian, Variable X1 Stres kerja, |
| 2 | Tasya Adelia, Hamid Halin, Emilda JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 10 (2) | Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. lingkungan kerja berpengaruh positif | Perbedaan nya adalah lokasi penelitian, variable X1 Stres kerja |

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

| No | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 3 | <p>April Tahun 2024, Hal 1282-1291</p> <p>Rifdah Septiani, Reza Aril Ahri, Andi Surahman Batara</p> <p>Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 4, Page 44-50</p> | <p>Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros</p> | <p>dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros</p> | <p>Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda, variable X2 motivasi kerja,</p> |
| 4 | <p>Besse Nurjannah, Syawal Kamiluddin Saptaputra, Putu Sudayasa</p> <p>World Journal of Advanced Research and Reviews, 2024, 22(03), 683-691</p> | <p>The influence of incentives, workload, supervision and work environment on nurse performance at Bahteramas General Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2024</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bahwa beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas, terdapat pengaruh signifikan antara supervisi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas dan</p> | <p>Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian yang diteliti, variabel X1 insentiv, variabel X3 supervisi</p> |

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

| No | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|
| 5 | <p>Peni Cahyati, Dudi Hartono, Siska Evi Martina, Anah Sasmita</p> <p>JPII (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia) Vol. 9, No. 3, 2023, pp. 1516-1522 Published by IICET.</p> | The influence of competence, work environment and organizational culture on nurse performance at Dr Soekardjo Tasikmalaya hospital | <p>tidak terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi termasuk dalam kategori sangat baik, dan kinerja perawat secara umum sudah baik. Terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.</p> | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian, variabel X1 kompetensi, variabel X3 budaya kerja |
| 6 | <p>Leni Dewi Chandra, Putriana</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS) Vol.02, No.01 Juni 2023, pp. 86~93</p> | Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat | <p>hasil penelitian bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Beban kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau</p> | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi Penelitian, variabel X2 kepuasan kerja |
| 7 | Rida Alfida, Sri Widodo | Pengaruh Beban Kerja dan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa | Perbedaan dari penelitian ini |

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

| No | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|--|---|---|
| 7 | Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 11 Nomor 1, Januari 2022 Rida Alfida, Sri Widodo | Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antarkisa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur | Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antarkisa Halim Perdanakusuma Jakarta. | adalah lokasi Penelitian |
| 8 | Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, Herawani Azis Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI) E-ISSN: 2865-6583 Vol. 7 No 2, April 2023 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat. | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian, variabel X2 motivasi kerja |
| 9 | M. Ardyansach, Dian Ayu Liana Dewi, Muhammad Tahwin, A.Aviv | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perawat RSI ARAFAH | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi Penelitian, variable X1 motivasi, variabel X2 |

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

| No | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|
| | Mahmudi Buletin Bisnis & Manajemen Volume 10, No. 01, Februari 2024 | REMBANG | perawat di RSI Arafah Rembang | disiplin |
| 10 | Marsadhia Naufalfigo Nugroho Rita Intan Permatasari Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 2, NO. 2, April 2022 | Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr.Esnawan Antariksa, Halim Perdana kusuma Jakarta Timur | Hasil penelitian menunjukkan Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdana kusuma Jakarta Timur | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi Penelitian, variable X1 etos kerja |
| 11 | Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Sepytarini Volume 4 No4(2022) 1119-1136P- ISSN 2656-274xE-ISSN 2656-4691DOI:10.47476/reslaj.v4i4.1065 | Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja | Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi tempat penelitian yang berbeda, dan teknik pengambilan sampelnya |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Penelitian dan Publikasi | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--------------------------|------------------|--|-----------|
| | | | secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. | |

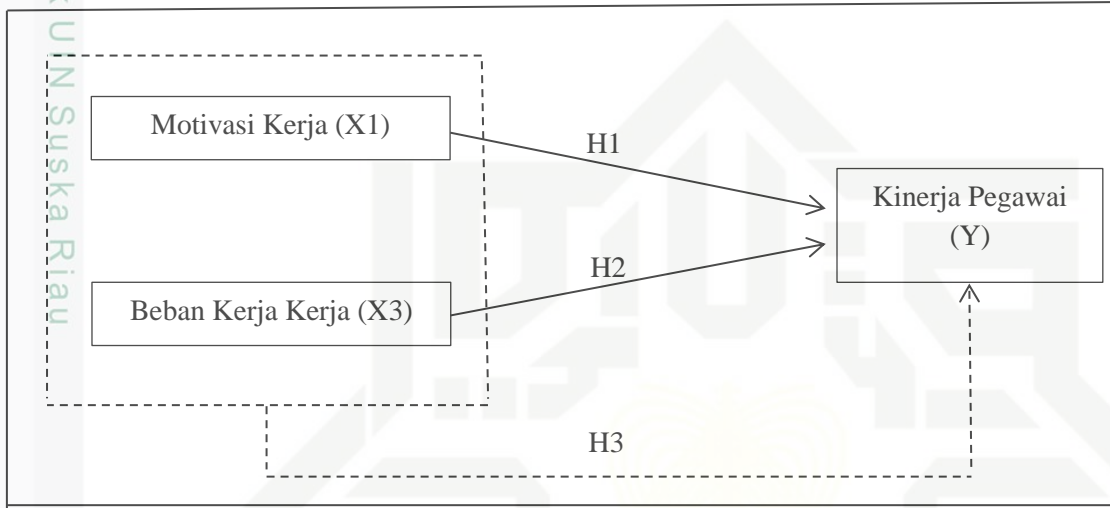
2.7.1 Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan. Dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah sakit umum yang tersebar di seluruh Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di rumah sakit jiwa Tampan Provinsi Riau. Selain itu peneliti menambahkan variable independen yang tidak diteliti oleh peneliti sebelumnya seperti variabel beban kerja atau variabel lingkungan kerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



sumber : kasmir (2016)

Keterangan :

Parsial —————>

Simultan - - - - ->

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono & Setiyawami, 2022;152)

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas dan kemudian dengan memperlihatkan teori – teori yang ada, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian yaitu :



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

H1 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Beban kerja menurut Vanchapo dalam (Pramujadi et al., 2024) merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan dan menyesuaikan tugas maka kegiatan tersebut akan menjadi beban. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Septiani et al (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros” didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros.

H2 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Menurut Sedamaryanti dalam (Khaeruman, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dalam penelitian Atmalia et al (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023” mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai

H3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian terdahulu Alfida & Widodo (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja dan lingkungan kerja tidak mendukung maka kinerja perawat akan menurun, dan apabila lingkungan kerja dan beban kerja yang mendukung maka kinerja perawat akan meningkat.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel memaparkan pengertian, indikator masing-masing variabel dependen yaitu kinerja (Y), dan variabel independen Beban Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja (X2)



Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

| Variable | Definisi Konsep Operasional Variabel | Indikator | skala |
|-----------------------|---|---|--------|
| Beban Kerja (X1) | Menurut Koesomowidjojo dalam (Pramujadi et al., 2024) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan | 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo dalam (Pramujadi et al., 2024) | Likert |
| Lingkungan Kerja (X2) | Menurut Sedarmayati dalam (Khaeruman, 2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. | 1. Penerangan 2. Suhu udara. 3. Kebisingan. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang yang dibutuhkan. 6. Kemampuan untuk bekerja. 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Sedamaryanti dalam (Khaeruman, 2021) | Likert |
| Kinerja (Y) | Menurut Mangkunegara dalam (Yusuf & Maliki, 2021:170) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif Mangkunegara dalam (Renaldi et al., 2022) | Likert |



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa, Jl. HR. Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Januari 2025 sampai dengan penelitian ini selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif untuk dianalisis. Menurut Sugiyono (2016:35) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot penilaian.

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:223) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada individu yang bertanggung jawab atas pengumpulan data. Pengumpulan data diberikan secara langsung kepada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung (Sugiyono, 2016:223). Data ini diperoleh melalui buku-buku atau melalui dokumen yang ada. Data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan data primer. Data diperoleh dari pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Artinya, data yang diperoleh melalui penelusuran kepustakaan untuk menemukan informasi yang menjawab pertanyaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:148).

Populasi penelitian ini adalah semua perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan yang berjumlah 181 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini Peneliti menggunakan probability sampling, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam probability sampling adalah sample random sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan tingkatannya.



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

Penerapan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang representatif dari populasi besar, dan dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Pospulasi

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

$$n = \frac{181}{1 + 181(0,05)^2}$$

$$n = \frac{181}{1,45}$$

$$n = 125$$

Sampel dari penelitian ini terdiri dari 125 perawat pada Rumah Sakit Jiwa TampanProvinsi Riau

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau orang yang diberikan tugas untuk mengumpulkan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada orang yang diwawancarai (Sugiyono, 2016:224).

- 58



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

3.6.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasinya.

Analisis deskriptif memerlukan penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Analisis ini dilakukan dengan tingkat kepentingan yang minimal dan tanpa margin kesalahan apa pun, karena tujuannya bukan untuk memperoleh kesimpulan menyeluruh.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:203) mengemukakan bahwa instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid". validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Penguji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :



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

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap handal (*reliable*). Sebaliknya, bila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh tidak konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap tidak *reliable*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, untuk reliabilitas digunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *reliable* bila koefisien reliabilitas besar dari 0,6 ($r > 0.6$).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual ter-standarisasi tersebut sebagian



besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis *one-sample Kolmogorov-smirnov* (K-S) test untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dengan demikian data tersebut terdistribusi normal dan jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF harus kurang dari 10.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut



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

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

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

Heteroskedastisitas. Model Regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi.

untuk mengetahui ada atau tidak nya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan kriteria sebagai berikut :

1. $0 < d < dl$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya ditolak
2. $dl \leq d \leq du$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya *no desicison*.
3. $4 - dl < d < 4$, berarti tidak ada autokorelasi negatif dan keputusannya ditolak.
4. $4 - du \leq d \leq 4 - dl$, berarti tidak ada autokorelasi negatif dan keputusannya *no desicison*.
5. $du < d < 4 - du$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan keputusannya tidak ditolak.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana



dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja perawat

α = Konstanta

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y

e = tingkat kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (Uji F) merupakan pengujian variabel independen secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian ini digunakan uji F yaitu dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji partial (uji t) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3.10.3 Koefisien Determinasi (r)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai Koefisien Determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dibangun pada tahun 1980 dan beroperasi tanggal 5 Juli 1984, diresmikan pada tanggal 21 Maret 1987 oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (Bapak dr. Soewardjono Soerjaningrat). Sejak tahun 2002 RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai RS Jiwa Tampan Tipe A dibawah Pemerintah Provinsi Riau yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003. Tanggal 17 Juni 2003 Tentang Peningkatan Kelas RS Jiwa dari Kelas B menjadi Kelas A.

Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008 disusun kembali struktur organisasinya. Pada awal tahun 2014, RS Jiwa Tampan ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor : 1 Tahun 2014, tanggal 7 Januari 2014, Tentang Penatausahaan Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK- BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada tahun 2017 Rumah Sakit Jiwa Tampan berhasil mendapatkan sertifikat bintang 5 (bintang lima) Paripurna Rumah Sakit Tipe A versi tahun 2012 dengan sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2017 pada tanggal 13 September 2017 yang dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Pada Agustus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2019 Akreditasi Rumah Sakit adalah Madya (Bintang 3) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang berkedudukan dibawah Pemerintah Daerah Provinsi Riau dengan tugas pokok Rumah Sakit Jiwa Tampan disamping memberikan pelayanan kesehatan jiwa bagi masyarakat terutama masyarakat miskin juga menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan institusi pendidikan di bidang kesehatan, melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.2 Visi Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

4.2.1 Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa Unggulan Di Indonesia Yang Berkualitas, Inovatif, dan Ramah Lingkungan

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan Pelayanan Unggulan Kesehatan Geriatri, Jiwa Anak dan Remaja dan Rehabilitasi Napza
2. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Profesional yang Inovatif dan Kolaboratif
3. Mengembangkan Rumah Sakit Jiwa yang Nyaman dan Ramah Lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Mengembangkan Rumah Sakit Pendidikan yang Bermutu
5. Mengembangkan Sistem Manajemen yang Efektif, Efisien, Transparan dan Akuntabel yang Berbasis Teknologi

4.3 Logo dan motto

4.3.1 Logo

Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau



Arti logo Rumah Sakit Jiwa tampan

1. Daun hijau berbentuk hati adalah wadah yang menyejukkan atau memberikan kasih sayang atau keteduhan yang selalu hidup dan tumbuh berkembang dengan semangat energi yang segar.
2. Gambar orang besar dan kecil tangan keatas adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak anak bisa terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasihi.
3. Warna kuning, hijau dan merah adalah warna-warna dominan melayu.



4.3.2 Motto

Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam memberikan pelayanan adalah **“Melayani Dengan Sepenuh Hati”**. Dengan nilai-nilai KEJIWAAN yang berarti:

| | |
|---|---------------|
| K | : Kekerabatan |
| E | : Empati |
| J | : Jujur |
| I | : Ibadah |
| W | : Wirausaha |
| A | : Amanah |
| A | : Adil |
| N | : Nurani |

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



4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

1. Bagian Umum

Mempunyai tugas dibidang ketatausahaan. Untuk melaksanakan tugasnya bagian tata usaha mempunyai fungsi:

- Mengkoordinasikan antar bidang, menyusun dan mengawasi pelaksanaan umum dan kepegawaian
- Mengkoordinasikan antar bidang, menyusun mengawasi pelaksanaan kegiatan dibidang hubungan masyarakat dan perlengkapan
- Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisis beban kerja, analisis jabatan, budaya kerja, hukum, kelembagaan dan ketatalaksanaan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Tampan dan mengkoordinasikannya dengan Biro hukum, organisasi dan tatalaksana
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

2. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi.

- Penyelenggaraan perencanaan pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- Penyelenggaraan pelaksanaan tugas pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- Penyelenggaraan koordinasi dan fasillitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka menyelenggarakan tugas dan fungsi pada Subbagian Perbendaharaan dan Subbagian Verifikasi
- e. Mengkoordinasi antar bidang, menyusun pelaksanaan kegiatan dibidang verivikasi.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan.

3. Direktorat Bidang Medik dan Keperawatan

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang medic dan keperawatan. Untuk melaksanakan tugasnya direktorat bidang medik dan keperawatan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan di bidang pelayanan medik
- b. Melaksanakan kegiatan di bidang penunjang medik, pendidikan dan pelatihan
- c. Melaksanakan kegiatan di bidang perawatan
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur

4. Bidang Pelayanan Medik

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program, monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik, untuk melaksanakan tugas tersebut di atas bidang pelayanan medik tersebut di atas. Bidang pelayanan medik mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik jiwa dan kesehatan jiwa masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- c. Melaksanakan tugas yang diberikan direktur medik dan keperawatan pelayanan rehabilitasi jiwa

Seksi pelayanan medik jiwa, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan perencanaan kegiatan dibidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- b. Melaksanakan program kegiatan di bidang pelayanan medik napza dan rehabilitasi
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi di bidang pelayanan medik dan rehabilitasi
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang pelayanan medic

5. Bidang Keperawatan

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan program kegiatan, monitoring dan evaluasi di bidang keperawata. Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas bidang keperawatan mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan dibidang keperawatan jiwa
- b. Melaksanakan kegiatan dibidang pelayanan napza dan rawat darurat
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan direktur medik dan keperawatan



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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Kinerja perawat yang rendah bisa disebabkan oleh tingginya Beban Kerja mereka. Beban kerja seorang perawat haruslah seimbang sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,625 > 1,657$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$
2. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan Kinerja seorang perawat baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman maka Kinerja pada perawat akan menurun. Hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,153 > 1,657$ dengan signifikan $0,033 < 0,05$
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Perawat secara Simultan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Perawat pada Ruma Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Hal ini dilihat $f_{hitung} > f_{tabel}$ $11,562 > 3,07$ dengan sig $0,000 < 0,05$.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengenai Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat
2. Bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan diharapkan untuk lebih memperhatikan Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perawat. Diharapkan memperhatikan beban kerja perawat sehingga tidak terjadi kelelahan ketika bekerja. Serta Agar memperhatikan lingkungan kerja seperti pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan dan diharapkan pimpinan atau sesama perawat bisa lebih terjalin positif dan saling mendukung dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja Perawat. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

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



DAFTAR PUSTAKA

AL-Qur'an dan Terjemahan

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator* (2018th ed.). 1.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi ISOLASI RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Atmalia, K. P., Sumijatun, & Azis, H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023*. 7(2), 144–152.
- Batter, S. R., & Kandacong, R. K. (2023). Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 494–503.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. PENA PERSADA.
- Chandra, L. D., & Putriana. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Klinerja Perawat*. 02(01), 86–93.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (ketiga). ALFABETA.
- Emmy, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1). UBHARA Manajemen Press.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In *In Media* (pp. 1–284).
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*.



Rajawali pers.

- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja manajemen sumber daya manusia konsed dan studi kasus* (1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Kusumaa, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 17–27. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i1.777>
- Maria Herliana Rofina, Imanuel Wellem, & Walter Obon. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Igd Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere). *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127–138. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159>
- Masruro, A., & Musoli, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 227–239.
- Megawati, P. E., & Supriatin. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8), 1–21.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1 SE-Naskah), 177–192. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/8118>
- Prihartono, R., & Anatan, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja*. 7, 46–54. <https://doi.org/10.37034/infeb.v7i1.1102>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Renaldi, Rahayuningsih, N., & Rahayuningsih, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan fasilitas kerja TERHADAP KINERJA Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44–53. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i2.199>
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(4), 44–50. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>JournalHomepage:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (4th ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). ALFABETA.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)* (1st ed.). ALFABETA.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In *MPU Kuturan Press*.
- Wandami, W. N., & Anhar, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina *Jurnal Managemen Dan Bisnis ...*, 13(01). <http://jurnal.stiebalikpapan.ac.id/index.php/jmbv/article/view/1064>
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif* (2nd ed.). RajaGrafindo.



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

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya Nila Lestari, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampar Provinsi Riau”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.,

Hormat Saya

Nila Lestari

12070120745

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

1. Nama Responden :(Inisial/Boleh tidak di isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikan tanda check list (√) pada jawaban yang anda anggap benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti.
4. Terimakasih atas kerjasamanya.

C. Keterangan Skor Penilaian

| | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| Setuju (S) | = 4 |
| Netral (N) | = 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pasien | | | | | |
| 2 | Saya sangat teliti dalam menjalankan tugas keperawat, seperti memberikan obat atau melakukan tindakan medis | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 3 | Saya bekerja secara konsisten tanpa menunda-nunda pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya bertanggung jawab atas semua tindakan keperawatan yang saya lakukan | | | | | |
| 5 | Saya selalu hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan disiplin | | | | | |
| 6 | Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim perawat maupun dengan tenaga kesehatan lainnya | | | | | |
| 7 | Saya sering membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan | | | | | |

PERTANYAAN TENTANG BEBAN KERJA (X1)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan fisik dan mental saya | | | | | |
| 2 | Kondisi mental saya tetap stabil meskipun menghadapi tekanan kerja, sedang atau tinggi | | | | | |
| 3 | Saya bekerja sesuai dengan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit | | | | | |
| 4 | Saya mampu mengelola waktu dan tugas tugas saya dengan baik | | | | | |
| 5 | Saya memiliki target kerja yang realistis dan dapat dicapai | | | | | |
| 6 | Saya merasa termotivasi/semangat untuk mencapai target atau tujuan kerja yang ditetapkan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 7 | Saya memahami dengan jelas target kerja yang harus saya capai setiap hari | | | | | |

PERTANYAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Pencahayaan ditempat kerja saya cukup terang untuk bekerja dengan nyaman | | | | | |
| 2 | Warna ruangan tempat kerja membuat saya merasa tenang dan fokus dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Tingkat kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja | | | | | |
| 4 | Sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik | | | | | |
| 5 | Penataan ruang kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 6 | Lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan tugas dengan efisien | | | | | |
| 7 | Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja | | | | | |

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Kuisioner Penelitian

| KINERJA (Y) | | | | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| NO | Y1 | V2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 29 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

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

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 91 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 95 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 97 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 99 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 100 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 102 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 103 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 106 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 109 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 110 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 111 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 113 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 114 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 115 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 116 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 117 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 118 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 |
| 119 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 120 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 121 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 122 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 123 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 124 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 125 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |

| BEBAN KERJA (X1) | | | | | | | | |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| NO | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | total |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 25 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

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

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 35 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 50 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 51 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 71 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 73 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 91 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 92 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 93 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 100 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 103 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 105 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 106 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 111 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 112 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 114 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 115 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 117 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 118 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 121 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 28 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 123 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 125 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

| LINGKUNGAN KERJA (X2) | | | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| NO | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 | Total |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 6 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 9 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 22 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |

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

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 28 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 28 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 35 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 21 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 23 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 45 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 49 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 52 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 54 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 55 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 59 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 67 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 69 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 70 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 73 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 74 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 75 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 79 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 80 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 25 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 82 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 84 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 85 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 87 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| 91 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 28 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 99 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 100 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 101 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| 102 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 105 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 106 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 108 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 109 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 111 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 112 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 25 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 114 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 116 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 117 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 118 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 119 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 120 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 121 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 124 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 125 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 31 |

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

Kinerja (Y)

| | | Correlations | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .578** | .481** | .541** | .129 | .189* | .299** | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .153 | .035 | .001 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y2 | Pearson Correlation | .578** | 1 | .651** | .433** | .337** | .292** | .286** | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y3 | Pearson Correlation | .481** | .651** | 1 | .583** | .396** | .463** | .472** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y4 | Pearson Correlation | .541** | .433** | .583** | 1 | .444** | .488** | .304** | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y5 | Pearson Correlation | .129 | .337** | .396** | .444** | 1 | .549** | .297** | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .153 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y6 | Pearson Correlation | .189* | .292** | .463** | .488** | .549** | 1 | .627** | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Y7 | Pearson Correlation | .299** | .286** | .472** | .304** | .297** | .627** | 1 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .000 | .001 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| y | Pearson Correlation | .641** | .714** | .816** | .764** | .647** | .728** | .656** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |

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

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

Beban Kerja (X1)

| | | Correlations | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | x1 |
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .522** | .132 | .563** | .210* | .203* | .033 | .563** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .143 | .000 | .019 | .023 | .714 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .522** | 1 | .317** | .730** | .405** | .593** | .380** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .132 | .317** | 1 | .415** | .589** | .465** | .281** | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .143 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .563** | .730** | .415** | 1 | .403** | .502** | .218* | .785** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .015 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .210* | .405** | .589** | .403** | 1 | .714** | .461** | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_6 | Pearson Correlation | .203* | .593** | .465** | .502** | .714** | 1 | .530** | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X1_7 | Pearson Correlation | .033 | .380** | .281** | .218* | .461** | .530** | 1 | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .714 | .000 | .002 | .015 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| x1 | Pearson Correlation | .563** | .789** | .674** | .785** | .765** | .804** | .542** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |

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

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

Lingkungan Kerja (X2)

| | | Correlations | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 | x2 |
| X2_1 | Pearson Correlation | 1 | .589** | .721** | .726** | .599** | .491** | .551** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .589** | 1 | .827** | .816** | .633** | .624** | .527** | .877** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_3 | Pearson Correlation | .721** | .827** | 1 | .871** | .763** | .616** | .583** | .917** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_4 | Pearson Correlation | .726** | .816** | .871** | 1 | .748** | .648** | .568** | .916** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_5 | Pearson Correlation | .599** | .633** | .763** | .748** | 1 | .679** | .592** | .840** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_6 | Pearson Correlation | .491** | .624** | .616** | .648** | .679** | 1 | .778** | .813** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| X2_7 | Pearson Correlation | .551** | .527** | .583** | .568** | .592** | .778** | 1 | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| x2 | Pearson Correlation | .774** | .877** | .917** | .916** | .840** | .813** | .761** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |

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

UJI REALIBITAS

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .926 | 7 |

Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .823 | 7 |

Lingkungan kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .835 | 7 |

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

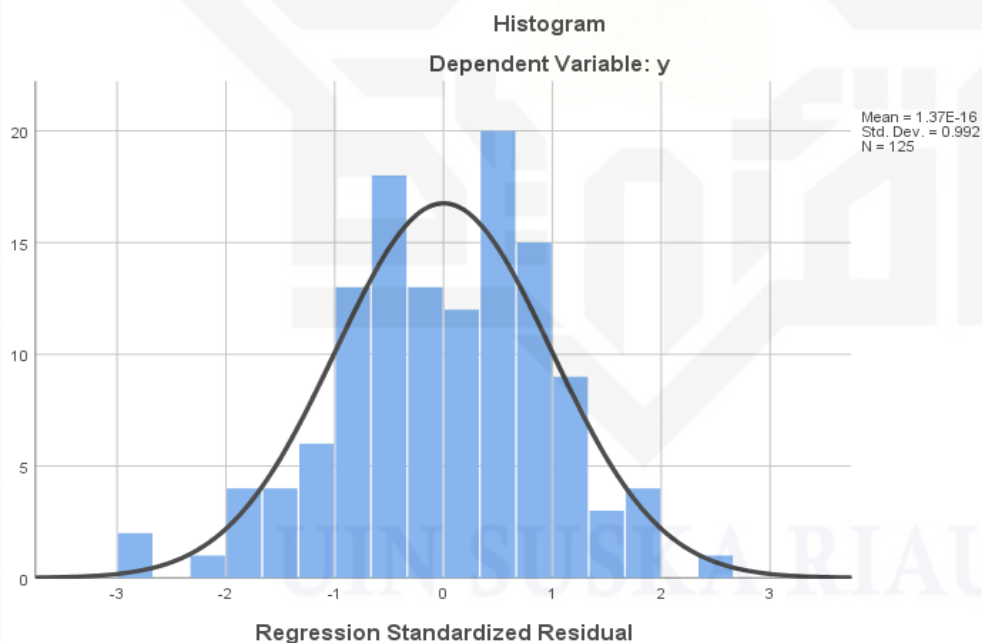
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

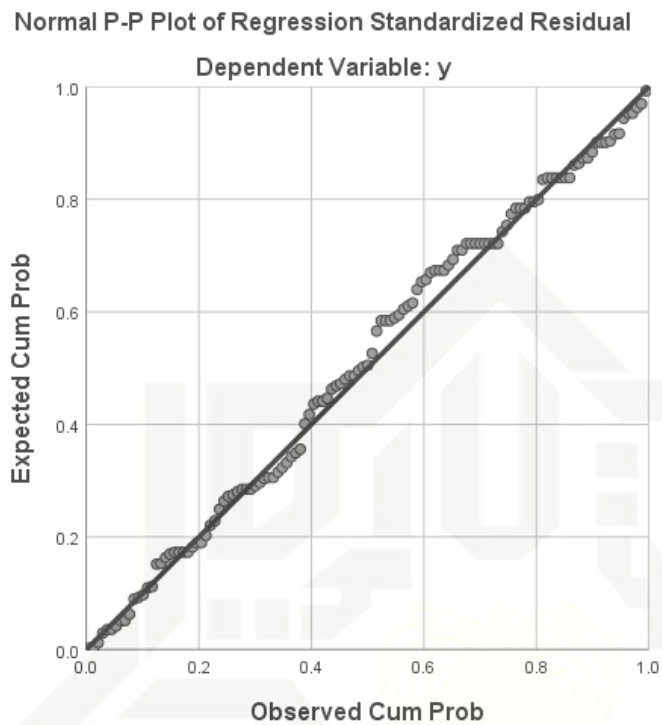
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 125 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.65383122 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .065 |
| | Positive | .034 |
| | Negative | -.065 |
| Test Statistic | | .065 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UJI MULTIKOLINERITAS

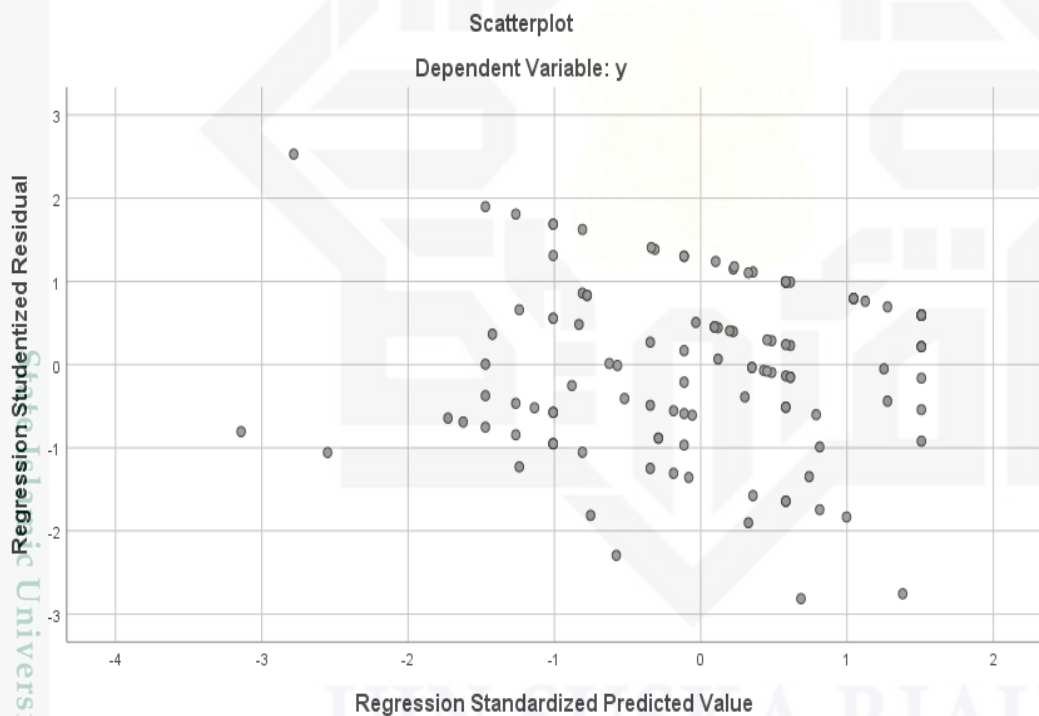
| Model | Coefficients ^a | |
|------------------|---------------------------|-------|
| | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Beban Kerja | .938 | 1.067 |
| Lingkungan Kerja | .938 | 1.067 |

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

| | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.817 | 1.550 | | 3.108 | .002 |
| | x1 | -.051 | .042 | -.111 | -1.205 | .231 |
| | x2 | -.035 | .039 | -.083 | -.901 | .369 |

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 | .155 ^a | .024 | .008 | 1.52955 | 2.130 |

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

b. Dependent Variable: resabs

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 18.891 | 2.711 | | 6.969 | .000 |
| Beban Kerja | .268 | .074 | .311 | 3.625 | .000 |
| Lingkungan kerja | .148 | .069 | .185 | 2.153 | .033 |

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI PARSIAL (t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 18.891 | 2.711 | | 6.969 | .000 |
| Beban Kerja | .268 | .074 | .311 | 3.625 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .148 | .069 | .185 | 2.153 | .033 |

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI SIMULTAN (f)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 165.522 | 2 | 82.761 | 11.562 | .000 ^b |
| | Residual | 873.310 | 122 | 7.158 | | |
| | Total | 1038.832 | 124 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja

UJI DETERMINASI

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .399 ^a | .159 | .146 | 2.67550 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

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

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

LAMPIRAN 4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

