

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**



Oleh:

AZIZAH REZA SAFTRI
191000213461006

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli
Madya Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit
Di Fakultas Kesehatan
Univesitas Muhammadiyah Sumatera Barat**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**AZIZAH REZA SAFITRI
191000213461006**

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2022**

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

AZIZAH REZA SAFITRI
191000213461006

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan
didepan Tim Penguji Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, 31 Agustus 2022

Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing I,



(Elsi Susanti, SE., M.M)

Dosen Pembimbing II,



(Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., M.M)

Ka.Prodi
D-III Administrasi Rumah Sakit



(Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes)

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh :

AZIZAH REZA SAFITRI
191000213461006

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Pada tanggal, 01 September 2022
Dan Dinyatakan Lulus

Tim Penguji
Mengetahui,

Dosen Penguji I,



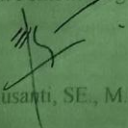
(Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes)

Dosen Penguji II,




(Dr. Erpidawati, SE., M.Pd)

Dosen Pembimbing I,



(Elsi Susanti, SE., M.M)

Dosen Pembimbing II,



(Sylvi Nezi Azwa, S Kep., M.M)

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yahza Anggrani, S. ST., M. Keb

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Azizah Reza Safitri
Tempat&Tanggal Lahir : Bukittinggi, 08 Februari 1999
Alamat : Jorong Koto Tinggi, Nagari Pandai Sikek
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
No. Hp : 089688031166
Email : azizahsafitri50@gmail.com

B. DATA ORANG TUA

Nama Orang Tua :
a. Ayah : Harmen Satria
b. Ibu : Yenti Rafindrawatis
Alamat Orang Tua : Jorong Koto Tinggi, Nagari Pandai Sikek

C. PENDIDIKAN

2007-2013 : SDN 07 Koto Tinggi
2013-2015 : MTS s Diniyah Pandai Sikek
2015-2018 : MAN 2 Kota Padang Panjang
2019-2022 : D III Administrasi Rumah Sakit,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'amin..

Puji syukurku ku ucapkan kepadamu ya Allah ya Tuhaku yang Maha Agung Maha Tinggi, Maha Adil, Maha Penyayang dan maha segalanya atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Lantunan Ayat-ayat Al- Quran beriring Shalawat dalam setiap rintihan, menadahkan doa dalam setiap sujud syukur yang tiada tara, terima kasihku untukmu.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayah (Harmen Satria) dan ibu (Yenti Rafindrawatis) yang sangat aku cintai, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku yang ntah kadang datang tanpa sebab yang tidak aku sadari.,,Ayah,, ibu...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusan untuk membalas setiap tetetsan keringat yang telah ayah ibu korbakan untuk membahagiakan anak anakmu... dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, hujan, panas yang tidak pernah engkau hiraukan untuk membesarkan kami dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah,,ibu,, sampai saat ini masih menyusahkanmu dan belum bisa membahagiakan mu ayah...ibu yang aku cintai..

Dalam lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tangaku menadah". ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik,, ya Allah

berikanlah balasan setimpal surga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..

Dalam setiap langkahku aku selalu berusaha mewujudkan harapan-harapan yang engkau impikan didiriku, meski belum semua itu kuraih' insyallah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa depan kelak..

Dan tidak lupa aku memmpersembahkan ungkapan terimakasih kepada:

“Kakek(Rismun) dan Nenek (Misdawarni) yang juga tidak pernah lelah dalam memberikan kebahagiaan serta semangat yang selalu mendo'akan ku di setiap langkah perjuangan yang aku hadapi dalam mencapai setiap angan yang ingin aku raih... “

“Juga Kuucapkan Terimakasih kepada Adek adek ku yang aku sayangi dan aku banggakan (Resti Kurnia Febrianti), (M. Iqbal), (M. Ilhamzah) (Yogi Afrillo Putra) dan (Arsyila shakila Putri), terimakasih kuucapkan kepada kalian semua yang selalu mendoakan setiap langkah perjuangan kakak dan kalian yang selalu mengingatkan kakak dikala lupa dan khilaf dalam setiap perkataan dan perbuatan semoga kita bisa menjadi kebanggan keluarga semua dan menjadi anak yang sholeh dan sholehah yang selalu ingat Allah dalam setiap kaki melangkah maafkan kakak yang belum sepenuhnya bisa menjadi panutan yang baik untuk kalian.”

“Ungkapan Terimakasih juga kuucapkan kepada seseorang yang selalu kuanggap kakak yang selalu memberi nasehat dikala diri ini memiliki salah dalam perkataan ataupun perbuatan, selalu memberi semangat dikala diri ini mulai putus asa dalam menjalani kehidupan. Memberikan motivasi motivasi yang bisa membangkitkan semangat yang kadang perlahan mulai hilang , kakak serta seseorang yang aku anggap sahabat (bapak Edo Saputra) ”

“Tidak lupa kuucapkan rasa Terimakasih kepada sahabat sahabat terbaikku yang selalu menemani ketika susah dan senang yang selalu setia mendengarkan setiap keluh dan kesahku walaupun terkadang engkau tidak

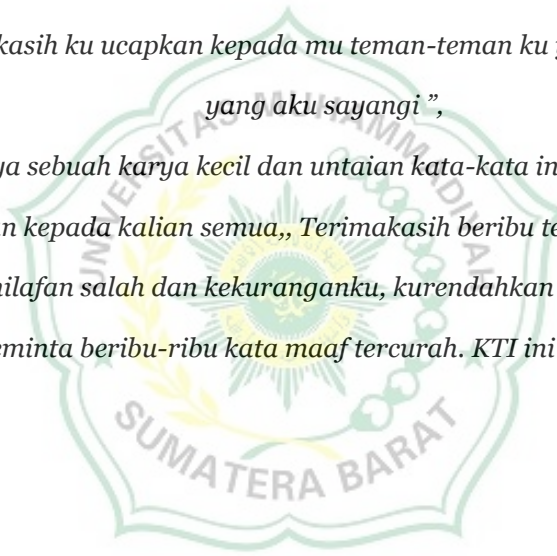
*memahami tetapi kau selalu setia mendengarkanku (Hani, Amoi, Vio, Wani,
Isty, Tari, Gusmita, Ica, dan Fadila)”*

Terimakasih kuucapkan kepada dosen-dosen pembimbing dan dosen pengajar yang telah berbagi ilmu dan pengalaman yang belum pernah kami dapatkan sebelumnya.

Terimakasih kuucapkan Kepada Teman sejawat ,seperjuangan ARS 19’

“Tanpa teman teman aku takkan berarti,,tanpa kalian teman aku bukan siapa-siapa yang takkan jadi apa-apa dengan kebersamaan yang telah kita lalui selama tiga tahun tanpa terasa waktu begitu cepat berlalu berapa banyak rintangan, tantangan dan kesenangan yang kita lewati dan kini hanya tinggal kenangan yang terukir...terimakasih ku ucapkan kepada mu teman-teman ku yang seperjuangan dan yang aku sayangi ”,

Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua,, Terimakasih beribu terimakasih kuucapkan.. Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri menjabat tangan meminta beribu-ribu kata maaf tercurah. KTI ini kupersembahkan.



by” Azizah Reza Safitri”

**Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
Agustus, 2022**

ABSTRAK

Azizah Reza Safitri

Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

Ditemukannya karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ditemukannya karyawan yang masih melanggar peraturan kantor. Sedangkan pada lingkungan kerjanya, ditemukan kondisi bangunan yang sempit. Terdapat beberapa ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang kurang baik dan masih ditemukannya hubungan yang kurang baik antar karyawan ataupun atasan. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian yaitu seluruh populasi yaitu sebanyak 22 orang karyawan administrasi perkantoran. Teknik Sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data univariat.

Hasil penelitian ini, memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan berdasarkan kedisiplinan kerjanya diperoleh gambaran bahwa dari 22 responden terdapat 12 orang (54,5%) dikategorikan baik sedangkan 10 orang (45,5%) menjawab kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerjanya dikategorikan kurang baik. Sedangkan kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerjanya diperoleh gambaran bahwa dari 22 responden terdapat 8 orang (36,4%) dikategorikan baik sedangkan 14 orang (63,6%) menjawab kinerja karyawan dari lingkungan kerjanya dikategorikan kurang baik.

Disimpulkan bahwa gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, lebih dari 50% karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik dengan persentase 54,5%. Sedangkan lingkungan kerjanya kurang dari 50% karyawan merasa lingkungan kerjanya kurang baik dengan persentase 63,6%. Dan saran peneliti untuk rumah sakit terhadap lingkungan kerja karyawan administrasi perkantoran perlu adanya perbaikan terhadap sirkulasi udara yang berada di ruangan tempat karyawan bekerja.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja

**D-III Hospital Administration Study Program,
Faculty of Health
Muhammadiyah University of West Sumatera
Scientific Paper
August, 2022**

ABSTRACT

Azizah Reza Safitri

Description of The Performance of Office Administration Employees at Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2022.

It was found that employees who lack discipline in carrying out their duties, found employees who did not arrive on time and found employees who still violated office regulations. Meanwhile, in the working environment, it was found that the condition of the building was cramped. There are several rooms that have poor air circulation and there are still poor relationships between employees and superiors. The purpose of this study is to find out the description of the performance of office administration employees at the Ibnu Sina Islamic Hospital, Padang Panjang in 2022.

The research method used is descriptive with a approach quantitative. The sample in the study is the entire population, namely as many as 22 office administration employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis used is univariate data analysis.

The results of this study, obtained the results that employee performance is based on work discipline, it can be seen that from 22 respondents there are 12 people (54.5%) were categorized as good while 10 people (45.5%) answered Employee performance based on work discipline is categorized as poor. While the performance of employees based on their work environment is obtained an illustration that from 22 respondents there are 8 people (36.4%) categorized as good while 14 people (63.6%) answered employee performance from the environment categorized as poor

It was concluded that the description of the performance of office administration employees at the Islamic Hospital Ibnu Sina Padang Panjang, more than 50% of employees had good work discipline with a percentage of 54.5%. While the work environment is less than 50% of employees feel the work environment is not good with a percentage of 63.6%. And the researcher's suggestion for the hospital to the work environment of the office administration employees is that it is necessary to improve the air circulation in the room where the employee works.

Keywords : Work Discipline, Work Environment

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022” tepat pada waktunya .

Penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga Karya Tulis Ilmiah Penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes, selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE,M.M, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan selaku pembimbing I yang telah mendidik, membantu memberi masukan dan memberikan bimbingan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

5. Ibu Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., M.M, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan selaku pembimbing II yang telah mendidik, membantu memberi masukan dan memberikan bimbingan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Meskipun telah berusaha menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

Bukittinggi, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL PENELITIAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN PERSEMBAHKAN | vi |
| HALAMAN ABSTRAK | ix |
| HALAMAN ABSTRACT | x |
| HALAMAN KATA PENGANTAR | xi |
| HALAMAN DAFTAR ISI | xiii |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | xvi |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR | xviii |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1. Tujuan Umum | 7 |
| 2. Tujuan Khusus | 7 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| 1. Bagi Rumah Sakit | 8 |
| 2. Bagi Penulis | 8 |
| 3. Bagi Fakultas | 8 |
| 4. Bagi Peneliti Selanjutnya..... | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Landasan Teori | 10 |
| 1. Rumah Sakit..... | 10 |

| | | |
|---|--|----|
| a. | Pengertian Rumah Sakit | 10 |
| b. | Fungsi Rumah Sakit | 11 |
| c. | Klasifikasi Rumah Sakit..... | 12 |
| 2. | Kinerja Kerja..... | 13 |
| a. | Pengertian Kinerja Karyawan | 13 |
| b. | Penilaian Kinerja Karyawan..... | 14 |
| c. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .. | 16 |
| d. | Indikator Kinerja Karyawan | 18 |
| 3. | Disiplin Kerja | 19 |
| a. | Pengertian Disiplin Kerja | 19 |
| b. | Jenis- Jenis Disiplin Kerja..... | 20 |
| c. | Tujuan Disiplin Kerja..... | 21 |
| d. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 22 |
| e. | Indikator Disiplin Kerja..... | 24 |
| 4. | Lingkungan Kerja..... | 25 |
| a. | Pengertian Lingkungan Kerja..... | 25 |
| b. | Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 26 |
| c. | Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.... | 28 |
| d. | Indikator Lingkungan Kerja | 30 |
| B. | Kerangka Teori | 32 |
| C. | Kerangka Konsep | |
| D. | Definisi Operasional..... | 33 |
| BAB III METEDOLOGI PENELITIAN..... | | |
| A. | Pendekatan penelitian atau jenis penelitian | 34 |
| B. | Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| 1. | Lokasi Penelitian | 34 |
| 2. | Waktu penelitan | 34 |
| C. | Populasi Dan Sampel..... | 34 |
| 1. | Populasi..... | 34 |
| 2. | Sampel | 35 |

| | |
|--|-----------|
| D. Sumber Data | 35 |
| 1. Data Primer | 35 |
| 2. Data Sekunder | 36 |
| E. Metode Penelitian | 36 |
| 1. Kuesioner | 36 |
| 2. Wawancara | 37 |
| 3. Dokumentasi | 38 |
| F. Instrumen Penelitian | 38 |
| G. Analisis Data | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Gambaran Lokasi Penelitian | 40 |
| 1. Sejarah Objek Penelitian | 40 |
| 2. Lokasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 42 |
| 3. Visi, Misi, Falsafah Dan Nilai Objek Penelitian | 43 |
| 4. Struktur Organisasi | 45 |
| B. Hasil Penelitian | 46 |
| 1. Karakteristik Responden | 46 |
| 2. Tujuan Khusus | 50 |
| C. Pembahasan | 51 |
| 1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja | 51 |
| 2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja | 53 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 56 |
| B. Saran | 56 |
| DAFTAR PUSTAKA | 58 |
| LAMPIRAN | 61 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Definisi Operasional | 33 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Bagian Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022 | 46 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Di Bagian Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022 | 47 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Bagian Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022 | 48 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Bagian Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022 | 49 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja..... | 50 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Teori..... | 31 |
| Gambar 2. 2 Kerangka Konsep | 32 |
| Gambar 4. 1 Tampak Depan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang..... | 40 |
| Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang | 45 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| lampiran 1 Surat Izin Penelitian..... | 63 |
| Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian | 64 |
| Lampiran 3 Absensi Karyawan..... | 65 |
| Lampiran 4 Kuesioner Penelitian..... | 68 |
| Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Dan Hasil SPSS..... | 73 |
| Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian..... | 81 |
| Lampiran 7 Lampiran Kartu Kendali Bimbingan | 82 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu bagian yang terintegrasi dari suatu organisasi baik sosial ataupun kesehatan yang menyediakan fungsi pelayanan secara paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga menjadi pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan menjadi pusat penelitian medik (WHO, 2020). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2021 menyebutkan bahwa Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Pada masa yang akan datang rumah sakit akan bergantung pada kemampuannya dalam memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk dapat mencapai suatu pelayanan yang berkualitas, maka diperlukannya kinerja yang baik di rumah sakit tersebut. Kinerja yang baik merupakan tanggung jawab seluruh pihak termasuk diantaranya karyawan yang bekerja di dalamnya (Tetiana Ovia Rahayu, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit merupakan *man behind the gun* dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan berkesan kepada pasien yang dilayani (Manahati Zebua 2021). Setiap perusahaan ataupun

instansi dapat mencapai tujuannya jika sumber daya manusia yang bekerja memiliki kemampuan yang berkualitas untuk dapat mendukung efektifitas dalam melakukan pekerjaannya (Eka Rhamayanti, 2020).

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan ataupun instansi memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian tugas, dimana karyawan yang bekerja harus sesuai dengan dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan ataupun instansi dalam mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan ataupun instansi tersebut (Hakim, 2014). Pada hakikatnya Kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tetapi tidak mudah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya upaya serius dari pihak manajemen. Harus memerlukan langkah yang strategis untuk bisa mewujudkan sinergitas dan komitmen dalam perusahaan itu sendiri (Wahyu Wibowo, Azizah Indriyani, Slamet Bambang Riono, 2020).

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ada Kedisiplin kerja dan Lingkungan Kerja. Kedisiplinan dalam kerja juga dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja karyawan meningkat. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas yang

diberikan kepadanya (Fitria Margaret, 2017). Disiplin kerja dapat diartikan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku (Windy J. Sumaki dkk, 2015). Disiplin kerja harus ditegakkan karena tanpa disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka perusahaan dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kinerja karyawan dengan perusahaan. Apabila disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu, maka masalah kinerja karyawan dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan unsur-unsur yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan ataupun instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. {Soetjipto(2008) di dalam Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar,2019}. Lingkungan kerja yang nyaman sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar kepada Perusahaan ataupun (Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar,2019).

Administrasi merupakan serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*orginizing*), pengarahan (*directing*), pengawasan (*controlling*), pengoordinasian (*coordinating*), serta penilaian (*evaluating*), yang menjadi tuntutan dan kebutuhan yang berkaitan

dengan kesehatan dapat dipenuhi melalui penyediaan serta penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan yang ditujukan kepada perorangan, kelompok, ataupun masyarakat (Ismaniar,2013).

Menurut WH EVANS, 1963 (dalam Desi Nurhikmayanti, 2014), menyebutkan bahwa Administrasi Perkantoran memiliki fungsi yang berkaitan dengan manajemen dalam memberikan pengarahan terhadap semua tahapan operasi dari institusi atau perusahaan yang terdapat didalamnya penggunaan informasi, memori, dan komunikasi dari organisasi .

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Eka Rahmayanti pada tahun 2022 dengan judul penelitian “ Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Grand Dian Hotel Brebes” , menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin dan lingkungan fisik mempengaruhi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin dan lingkungan fisik mempengaruhi maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ari Kristiana, Muhammad Syaifulloh dan Slamet Bambang Riono (2021), dengan judul penelitian “Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di RSU Islami Mutiara Bunda” , juga menyebutkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Pemberian Gaji berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pada saat

bersamaan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Islam Mutiara Bunda.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Penulis mendapatkan informasi dari pegawai SDM bahwa total keseluruhan pegawai Administrasi Perkantoran pada Februari 2022 terdiri dari 22 orang pegawai. Diantaranya terdiri dari : 2 orang karyawan di unit kerja SDM, Diklat dan Pemasaran (1 orang bergelar S1 dan 1 orang lulusan tingkat SMA), 1 orang karyawan di unit kerja TIK (bergelar S1), 4 orang karyawan di unit kerja akuntansi dan keuangan (1 orang bergelar S1, 2 orang bergelar D3, dan 1 orang lulusan tingkat SMA), 5 orang karyawan di unit kerja casemix (1 orang dokter umum, 3 orang bergelar D3, dan 1 orang lulusan tingkat SMA), 1 orang karyawan uni kerja bidang pelayanan (bergelar dokter umum), 1 orang karyawan di unit kerja komite mutu (bergelar Ners), 1 orang karyawan di unit kerja Ruhis(bergelar S2), 1 orang karyawan di unit kerja bagian umum, SDM, Diklat dan Keuangan(bergelar S1), 2 orang karyawan di unit kerja adum dan perencanaan(1 orang bergelar d3 dan 1 orang lulusan tingkat SMA), 3 orang karyawan di unit kerja bidang keperawatan (3 orang bergelar Ners, dan 1 orang lulusan tingkat SMA), dan 1 orang karyawan di unit kerja Rekam Medis(bergelar D3).

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang peneliti temukan pada kinerja karyawan yang ada di administrasi perkantoran yang berada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yaitu masih adanya ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam

menjalankan tugasnya, masih ada ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan dari kantor. Sedangkan pada lingkungan kerja ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kondisi bangunan yang sempit yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, terdapat beberapa ruangan yang masih memiliki sirkulasi udara yang kurang baik, masih ada beberapa ruangan ditemukan tanpa jendela di dalamnya, dan pada hubungan kerja masih ada ditemukan hubungan yang kurang baik antar sesama ataupun atasan dengan bawahannya. Sehingga dengan permasalahan tersebut bisa mengakibatkan hasil kerja dari karyawan menjadi menurun.

Dengan adanya Fenomena di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang "GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG PADA TAHUN 2022"

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berdasarkan judul "Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada Tahun 2022" diantaranya:

1. Masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.
2. Berdasarkan absensi karyawan masih ada dilihat karyawan yang datang tidak tepat waktu.
3. Masih ada ditemukan karyawan yang masih melanggar aturan kantor.

4. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dilihat dari ruangan yang sempit , beberapa ruangan masih ada ditemukan tanpa jendela, sehingga mengakibatkan pada tempat kerja terasa kurang nyaman.
5. Hubungan kerja masih ada ditemukan hubungan yang kurang baik antar sesama ataupun atasan dengan bawahannya.

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih fokus, lebih mendalam dan sempurna, maka dari itu penulis membatasi masalah penelitian tentang “Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022” dengan membatasi Variabel dari Penelitian ini berupa Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mengenai gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit perlu penatalaksanaan khusus di dapatkan rumusan masalah : “Bagaimana gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022”.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk bisa mengetahui gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- 1) Diketuainya distribusi frekuensi disiplin kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
- 2) Diketuainya distribusi frekuensi lingkungan kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Setelah dilakukan penelitian manfaatnya bagi rumah sakit itu sendiri yaitu, Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit dalam rangka meningkatkan mutu kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang . Khususnya pada kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia Rumah Sakit.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan, memperluas informasi dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang ada di rumah sakit serta menambah pengalaman penelitian dalam membuat Karya Tulis Ilmiah.

3. Bagi Fakultas

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian yang selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan gambaran serta bisa menjadi bahan kajian penelitian lebih lanjut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Rumah Sakit

a. Pengertian Rumah Sakit

Rumah Sakit merupakan suatu bagian yang terintegrasi dari suatu organisasi baik sosial ataupun kesehatan yang menyediakan fungsi pelayanan secara paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga menjadi pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan menjadi pusat penelitian medik (WHO, 2020). Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47, 2021).

Beberapa pengertian rumah sakit yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

- a) Menurut *American Hospital Assosiation* dalam Saribulang Sultan (2018) Rumah Sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri tenaga medis professional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

- b) Menurut Wolper dan Pena dalam Saribulang Sultan (2018) Rumah Sakit adalah tempat dimana orang sakit mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat, dan tenaga profesi kesehatan lainnya diselenggarakan.
- c) Menurut *Assosiation of Hospital Care* dalam Saribulang Sultan (2018) Rumah Sakit adalah pusat pelayanan kesehatan masyarakat, pendidikan, serta penelitian kedokteran diselenggarakan.

Berdasarkan definisi tersebut diketahui bahwa rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, adapun sarana tempat pendidikan dan pelatihan medik dan para medik, sarana tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan.

b. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Rumah Sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;

- b) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
 - c) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan;
 - d) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.
- c. Klasifikasi Rumah Sakit

Rumah sakit dapat diklasifikasikan berdasarkan pengelompokan kelas Rumah Sakit Berdasarkan Kemampuan Pelayanan, Fasilitas Kesehatan, sarana penunjang, dan Sumber daya manusia (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47, 2021).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 tentang Klasifikasi Rumah Sakit, terdiri atas :

- a) Rumah Sakit Umum kelas A : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar, lima penunjang medic spesialis, dua belas spesialis lain selain spesialis dasar, dan tiga belas subspecialis.
- b) Rumah Sakit Umum kelas B : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sediki

tempat spesialis dasar, empat penunjang medic spesialis, delapan spesialis lain selain spesialis dasar, dan dua subspecialis dasar.

- c) Rumah Sakit Umum kelas C : adalah Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis dasar dan empat penunjang medik spesialis.
- d) Rumah Sakit Umum kelas D : adalah merupakan Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit dua spesialis dasar.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat disel`esaikan tepat waktu atau tidak melampui batas waktu yang di sediakan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan(Wahyunita Sitinjak dkk, 2021).

Berikut ini beberapa pengertian mengenai kinerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a) Menurut Rivai (2014) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
- b) Menurut Diniaty dan Muhammad (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

c) Menurut Veithzal (2015) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, hal ini dikemukakan Mathis dan Jackson, 2012 (dalam Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019). Dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan pimpinan perlu mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan ataupun instansi dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan (Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019).

Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada dibawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan agar mau lebih giat lagi untuk belajar agar untuk memperbaiki diri.

Menurut Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar(2019) penilaian kinerja didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

- a) Atasan langsung, Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahannya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seorang pimpinanlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.
- b) Rekan kerja, Perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu, saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat menghamonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
- c) Pengevaluasian diri sendiri, Karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan

didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.

- d) Bawahan langsung, Penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan dan keahlian seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu ilmu yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang yang dikerjakannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan Kerja

Merupakan suatu rancangan dalam melakukan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu bentuk karakter yang dimiliki seseorang yang mampu membedakan orang tersebut dengan orang lain.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau praturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja sealu tepat waktu

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, 2006 (dalam Novia Ruth silaen *ed al*, 2021) terdapat lima indikator kinerja karyawan dalam mengukur kinerja karyawan tersebut diantaranya sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang menjadi pengukuran terhadap kualitas kerja tersebut.

b) Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk kuantitas kerja.

c) Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dalam arti lain dengan adanya disiplin kerja dari karyawan maka dengan mudah akan dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut (Sinambela 2016)

Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai kedisiplina kerja sebagai berikut :

- a) Menurut Handoko dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional".

- b) Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.
- c) Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
- d) Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja dan berdisiplin.
- b) Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi. berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.
- c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

- b) Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- 1) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan
- 2) ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen

- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- 5) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- 6) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

- c) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- d) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena seharusnya para atasan langsung dialah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.
- e) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- a) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
 - b) Tingkat kewaspadaan. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
 - c) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
 - d) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
 - e) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.
- e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2000) (didalam Muhammad Rio Firdaus , 2016) adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a) Ketepatan waktu, para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- b) Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- c) Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang berharga dalam membentuk kinerja yang bisa berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut berguna dalam meningkatkan mutu dari perusahaan ataupun instansi. (Yantika *et. al.*, 2018).

Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai Lingkungan Kerja sebagai berikut :

- a) Menurut Anam (2018), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

- b) Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.
- c) Menurut Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.
- d) Menurut Effendy dan Fitria (2019), lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti, 2001 (dalam Marianti Rahman, 2017) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi , meja.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudia digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Marianti Rahman, 2017) .

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sidanti (2015) sebafei berikut:

- a) Tata ruang kerja yang tepat, suatu perusahaan ataupun instansi seharusnya memiliki tata ruang yang cukup sebagai tempat untuk karyawannya melaksanakan tugas - tugasnya. Karyawan tidak mungkin mendapatkan ketenangan yang maksimal jika tempat atau ruang yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
- b) Cahaya dalam ruangan yang tepat, penerangan didalam ruangan karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka bisa menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik dan dapat mencapai target - target yang akan dicapai.
- c) Suhu dan kelembapan udara yang tepat, di dalam ruangan kerja , saat bekerja karyawan membutuhkan pertukaran udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan terciptanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Begitu sebaliknya jika suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam ruangan tersebut.

- d) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, di dalam ruangan jika terdapat suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka, suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap perusahaan ataupun instansi memerlukan suasana yang tenang yang harus terhindar dari suara kebisingan dalam melaksanakan pekerjaannya di ruangan tersebut.
- e) Suasana kerja dalam perusahaan, pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- f) Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan.

Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

Dari faktor-faktor lingkungan kerja diatas, apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja terpenuhi secara baik maka akan mempermudah bagi pihak pimpinan maupun bawahan dalam menjalankan roda aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b) Suhu udara Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Sahu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c) Suara bising Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja
- d) Penggunaan wama penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja
- e) Ruang gerak yang di perlukan Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti; meja, kursi lemari, dan sebagainya.

- f) Kemampuan bekerja Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori dari penelitian dengan judul “ Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022” sebagai berikut :

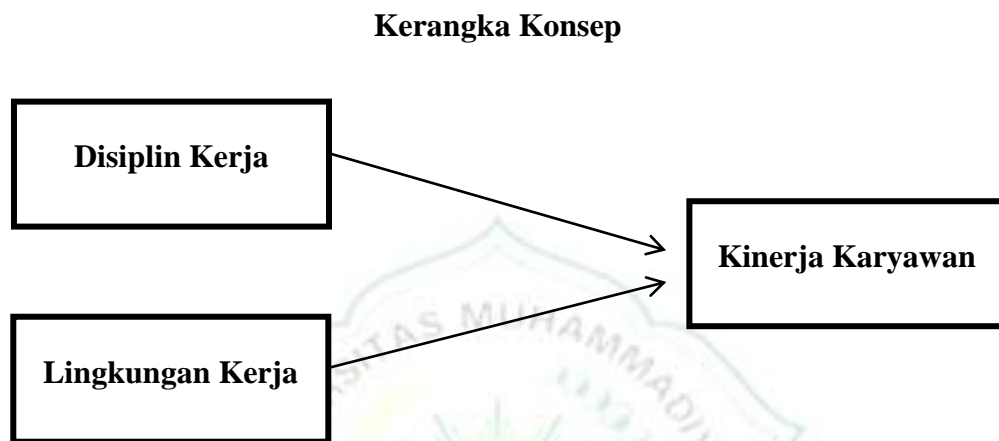


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Kasmir ,2016

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu kerangka penghubung antara konsep konsep yang diukur ataupun yang diamati dalam suatu penelitian. Kerangka konsep bertujuan untuk memperlihatkan hubungan antara variabel variabel yang akan di teliti (Notoatmodjo, 2018)



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan sifat tertentu, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran sifat yang lebih baik (Sugiyono,2017).

Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Operasional | Alat Ukur | Cara ukur | Hasil Ukur | Skala |
|----|-------------------------|---|-----------|---|--|---------|
| 1. | Disiplin Kerja | Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela , 2018) | Kuesioner | Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. | Baik \geq mean Kurang baik < mean | Ordinal |
| 2. | Lingkungan Kerja | lingkungan kerja adalah segala yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan Anam (2018),. | Kuesioner | Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. | Baik \geq mean Kurang baik < mean | Ordinal |

Tabel 2. 1 Definisi Operasional

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian atau Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung (Rukajat, 2018).

Penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan agar dapat mengetahui gambaran dari kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian : Penelitian ini dilakukan Di bagian Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.
2. Waktu penelitian : Penelitian ini dilakukan pada tanggal 02 Februari sampai dengan 06 Juni tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu sebagian tenaga non medis berada di bagian Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak 22 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017).

Pengambilan sampel ditentukan dengan metode probability sampling dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh menurut arikunto 2012 (dalam Ronal Donra Sihaloho dan hotlin siregar,2019) menyebutkan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Maka dari itu, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 22 orang sebagai sampel penelitian.

D. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, berupa wawancara dengan pemilik atau

pimpinan, bagian akuntansi dan Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas proses pengelolaan lingkungan (Sugiyono, 2018).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang diperoleh dari pihak atau petugas kantor yang berada di bagian Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data biasanya dapat berupa file dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumentasi dokumentasi yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dilakukan ataupun data sekunder yang dapat di peroleh pada setiap ruangan yang ada di bagian Administrasi Perkantoran maupun profil dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022 yang berhubungan dengan penelitian misalnya: Jumlah data karyawan administrasi Perkantoran dan absensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang .

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya secara menyeluruh agar kita dapat melihat hasil dari para responden (Sugiyono, 2017).

Kuisisioner sering menggunakan daftar periksa (*checklis*) dan skala penelitian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklis*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

Dalam kuesioner ini cara yang digunakan peneliti untuk mengetahui jawaban responden yaitu menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang diukur (Asmin Candra, 2020). Pengukuran skala likert pada penelitian ini terdiri dari pernyataan sangat setuju, setuju, ragu-ragu/netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung antara interview (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut bisa berupa: tatap muka langsung, telpon, dan lain sebagainya (wirawan,2014).

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung kepada Kepala Unit SDM dan Pemasaran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan lainnya untuk pengambilan data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2017).

Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data berupa dokumentasi penelitian misalnya dokumentasi pada saat melakukan kegiatan pengisian kuesioner oleh responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah perantaraan penelitian yang mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan menjadi fokus peneliti. Dimana secara spesifik fenomena tersebut disebut juga dengan variabel yang akan diteliti (Hikmawati, 2017). Adapun Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, dengan cara mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, serta menyajikan data pada setiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah kemudian melakukan perhitungan dalam menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis data univariat. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer agar dapat memperoleh hasil penelitian yang akurat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian



Gambar 4. 1 Tampak Depan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Sumber: <https://ibnusinapadangpanjang.com/>

Peristiwa PRRI dan sesudahnya sampai dengan peristiwa G.30.S.PKI mempengaruhi terhadap suasana kehidupan beragama di Sumbar. Banyak tokoh masyarakat dan ulama Sumbar yang menjadi korban, baik semasa PRRI maupun sesudahnya. Sampai terjadi pemberontakan G.30.S.PKI. masyarakat Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah hampir tidak jalan, rumah-rumah ibadah tidak terawat. Disamping itu keadaan ekonomi masyarakat morat-marit dan suasana demikian menambah beban masyarakat untuk dapat menjalankan ibadahnya dengan baik.

Akhirnya suasana dapat berubah dengan kegagalan pemberontakan G.30.S.PKI dan munculnya pemerintah Orde Baru dengan pimpinan

Jenderal Soeharto. Kebebasan dan kehidupan beragama mulai pulih walaupun masyarakat-masyarakat masih mengalami trauma akibat psikologis atas peristiwa sebelumnya.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya 99% beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit misi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M.Natsir tokoh besar umat Islam Sumbar diundang oleh Gubernur untuk pulang ke kampung. Bapak M.Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

YARSI Sumatera Barat gagasan Bapak M.Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumbar dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo.

Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah Islamiyah. Atas permintaan

badan ini Bapak M.Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH. Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumbar oleh Bapak Ezeddin, SH dkk.

YARSI SUMBAR sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M.Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam “Ibnu Sina”.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang didirikan pada tahun 1970 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit tipe D, dimana perizinan masih sementara. Kemudian tahun 2001 keluar izin tetap dengan masa berlaku 5 tahun yaitu sampai tanggal 17 Mei 2006. Pada bulan Juni 2012 Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang telah melaksanakan akreditasi 5 pelayanan dasar dan dinyatakan lulus penuh dan Tahun 2017 melaksanakan akreditasi dengan hasil Perdana dan berlaku sampai 28 November 2020.

2. Lokasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang adalah salah satu dari enam Unit Upaya yang ada di Yarsi Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi :

- a. Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 51.548 jiwa dengan luas wilayah 23.000 Ha².
- b. Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- c. Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa
- d. Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa
- e. Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa
- f. Kecamatan 2 X 11 enam lingkung

RS Islam “Ibnu Sina” YARSI SUMBAR Padang Panjang terletak di pusat kota Padang panjang dengan jarak :

- a. 19 Km dari Bukittinggi
- b. 30 Km dari Batusangkar
- c. 24 Km dari Sicincin

3. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Objek Penelitian

- a. Visi : Terwujudnya Rumah Sakit Kelas C yang berstandar akreditasi syariah dan paripurna di tahun 2026
- b. Misi :
 - 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana rumah sakit sesuai standar
 - 2) Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM yang berakhlakul Kharimah dan Profesional
 - 3) Menerapkan nilai-nilai Islami secara Paripurna dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan Rumah Sakit
 - 4) Berperan aktif dalam mengimplementasikan CSR

(Corporate Social Responsibility) untuk meningkatkan derajat kesehatan umat

c. Falsafah : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

d. Landasan Nilai : J : Jujur dalam segala hal

A : Amanah dalam mengemban tugas

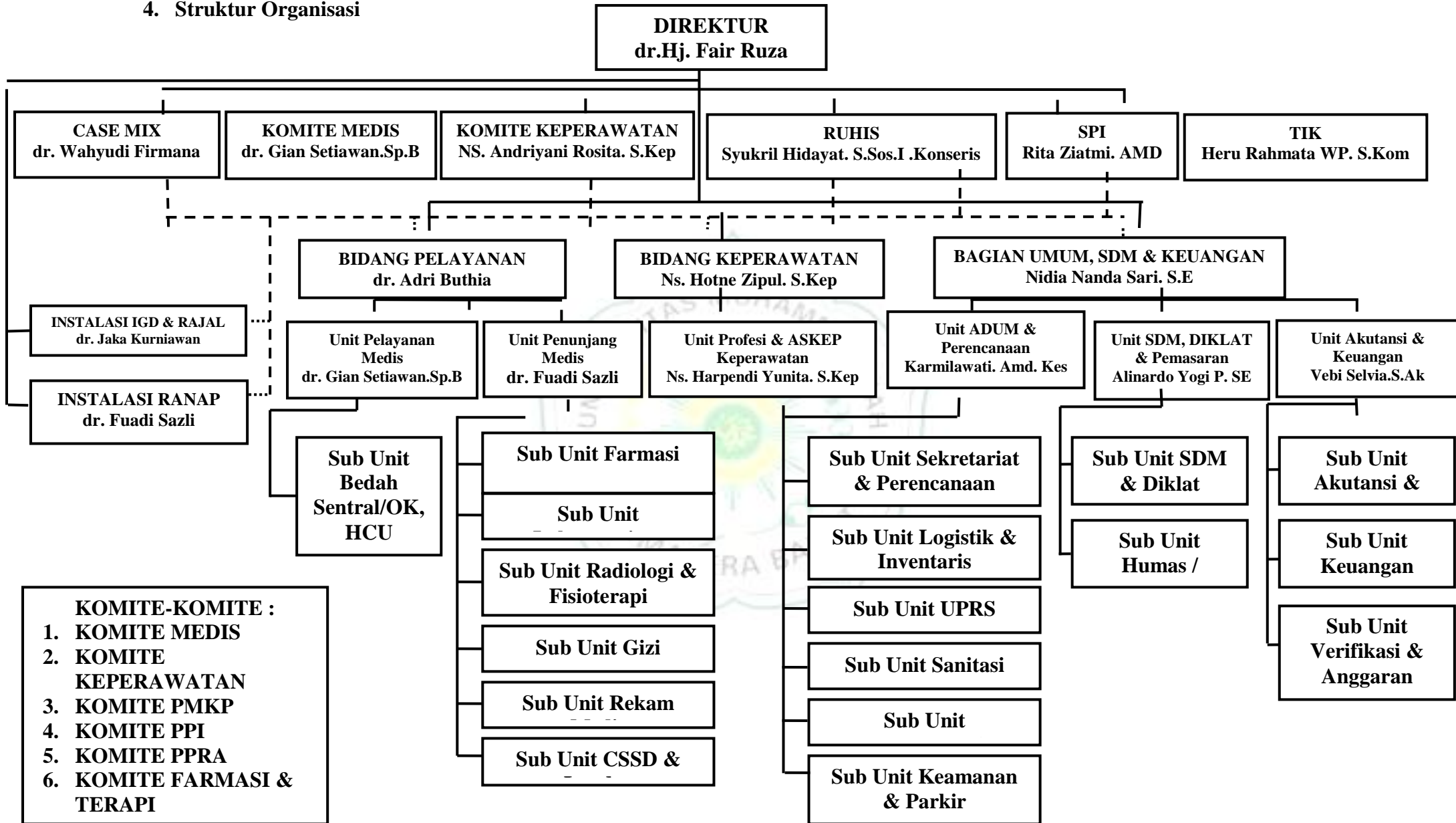
D : Disiplin dalam menjalankan tugas

I : Ikhlas dalam melayani

e. Motto : Sarana Ukhuwah Islamiah menuju sehat dengan mengharapkan ridho Allah SWT

f. Tujuan : Meningkatnya derajat kesehatan umat melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif dan Rehabilitatif secara paripurna dan islami sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Sumber: Profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan jumlah seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan yang ada di bagian administrasi perkantoran dengan jumlah responden 22 orang. Penelitian ini membahas tentang gambaran kinerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022 yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Data umum menguraikan karakteristik responden yang disajikan di dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Bagian Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022

| No | Jenis Kelamin | <i>f</i> | % |
|----|---------------|----------|-------|
| 1 | Laki Laki | 8 | 36,4 |
| 2 | Perempuan | 14 | 63,6 |
| | TOTAL | 22 | 100,0 |

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 14 orang (63,60 %) jenis kelamin perempuan dan 8 orang (36,4%) laki - laki. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 22 responden sebagian besar sebanyak 63,60% dari responden merupakan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Depkes RI menyebutkan bahwa usia produktif adalah antara 15 – 54 tahun, dalam penelitian ini umur yang di ambil adalah umur antara kisaran dibawah 25 tahun sampai 45 tahun keatas, sehingga usia tersebut masih termasuk usia kerja yang produktif dan di harapkan bisa memberikan yang terbaik dalam bekerja dan membantu proses kemajuan rumah sakit dengan mematuhi segala peraturan rumah sakit.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Bagian Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022

| No | Umur | F | % |
|-------|-------------------|----|-------|
| 1 | < 25 Tahun | 4 | 18,2 |
| 2 | > 25 S/D 32 Tahun | 9 | 40,9 |
| 3 | >32 S/D 45 Tahun | 8 | 36,4 |
| 4 | > 45 Tahun | 1 | 4,5 |
| TOTAL | | 22 | 100,0 |

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat di lihat bahwa dari 22 orang responden, 4 orang (18,20%) usianya < 25 Tahun , 9 orang (40,90 %) usianya > 25 S/D 32 Tahun , 8 orang (36,4 %) usianya > 32 S/D 45 Tahun dan 1 orang (4,50 %) usianya > 45 Tahun . Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 22 responden sebagian besar sebanyak (40,90%) adalah karyawan yang memiliki usia > 25 S/D 32 Tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang ditempuh seseorang berbeda – beda sehingga menghasilkan sebuah pola fikir yang berbeda, dengan pola fikir yang berbeda akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja .

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Bagian Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022

| No | Pendidikan | <i>F</i> | % |
|-------|---------------------|----------|-------|
| 1. | SMA/SMK | 4 | 18.2 |
| 2. | AKADEMI/DI/DII/DIII | 7 | 31.9 |
| 3. | S1 | 10 | 45.4 |
| 4. | S2 | 1 | 4.5 |
| TOTAL | | 22 | 100,0 |

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 4 orang (18,2%) pendidikannya SMA/SMK, 7 orang (31,9%) pendidikannya AKADEMI/DI/DII/DIII, 10 orang (45,4%) pendidikannya S1 dan 1 orang (4,50%) pendidikannya S2. Dari tabel di atas diketahui bahwa

dari 22 responden sebagian besar sebanyak 45,5% memiliki tingkat pendidikan terbanyak yaitu lulusan Sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman-pengalaman yang telah didapat selama menjalankan tugas. Mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam menjalankan tugas, makin lama masa kerja seseorang, kecakapan mereka akan lebih baik karena sudah dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Bagian Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022

| No | Masa Kerja | <i>f</i> | % |
|-------|---------------|----------|-------|
| 1 | 2 s/d3 tahun | 2 | 9,10 |
| 2 | 3 s/d 4 tahun | 2 | 9,10 |
| 3 | > 4 tahun | 18 | 81,80 |
| TOTAL | | 22 | 100,0 |

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, di peroleh gambaran bahwa dari 22 responden, 0 orang (0,00 %) masa kerja < 2 tahun, 2 orang (9,10%) masa kerja 3 s/d 4 tahun, 2 orang (9,10%) masa kerja 2 s/d 3 tahun dan 18 orang (81,8%) masa kerja > 4 tahun . Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 22 responden sebagian besar sebanyak 81,8% memiliki masa kerja > 4 tahun.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan khusus dari penelitian ini terdapat 2(dua) variabel yang akan menggambarkan kinerja karyawan yang ada di bagian administrasi perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. Penelitian deskriptif yang digunakan memberikan informasi tentang distribusi frekuensi dari setiap variabel yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja.

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja terdapat 16 (Enambelas) item pernyataan yang dijawab oleh responden. Berikut ini adalah hasil distribusi frekuensi dari variabel disiplin kerja.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

| No | Disiplin Kerja | F | % |
|-------|----------------|----|-------|
| 1 | Baik | 12 | 54.5 |
| 2 | Kurang Baik | 10 | 45.5 |
| TOTAL | | 22 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat distribusi frekuensi kinerja karyawan berdasarkan kedisiplinan kerja yaitu dari 22 responden menjawab baik 12 orang dengan persentase 54,5% dan kurang baik 10 orang dengan persentase 45,5%. Dari tabel diatas, diketahui bahwa

Kedisiplinan dalam kinerja karyawan tersebut dikategorikan baik dengan terlaksana dengan persentase tertinggi yaitu 54,5%.

b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel disiplin kerja terdapat 16 (Enambelas) item pernyataan yang dijawab oleh responden. Berikut ini adalah hasil distribusi frekuensi dari variabel lingkungan kerja.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

| No | Lingkungan Kerja | F | % |
|-------|------------------|----|-------|
| 1 | Baik | 8 | 36.4 |
| 2 | Kurang Baik | 14 | 63.6 |
| TOTAL | | 22 | 100,0 |

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat distribusi frekuensi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja yaitu dari 22 responden menjawab baik 8 orang dengan persentase 36,4 % dan kurang baik 14 orang dengan persentas 63,6%. Lingkungan kerja dalam kinerja karyawan tersebut dikategorikan kurang baik belum terlaksana dengan persentase tertinggi yaitu 63, 6 %.

C. Pembahasan

1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh hasil yaitu dari 22 responden terdapat 12 orang (54,5%) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja karyawan dikategorikan baik sedangkan 10 orang (45,5%) menjawab kinerja karyawan dari faktor

disiplin kerja dikategorikan kurang baik. Dari tabel 4.5 diatas diketahui bahwa faktor disiplin kerja karyawan sudah berjalan lebih dari 50% yaitu dari 22 responden 12 orang (54,5%) menyatakan faktor kedisiplinan kerja karyawan dikatgorikan baik

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari karakteristik responden, untuk jenis kelamin responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (63,4%). Untuk umur responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden yang berusia > 25 sampai dengan 32 tahun sebanyak 9 orang (40,9%). Untuk tingkat pendidikan responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (45,4%). Untuk lama bekerja responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden dengan lama bekerja > 40 tahun sebanyak 18 orang (81,8%).

Disiplin Kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (Ndraha dalam Sinambela, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dari karyawan tersebut. Apabila dari karyawan tersebut sudah

tidak menghiraukan disiplin kerja, maka akan di pastikan bahwa kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di dalam instansi tersebut sangat diperlukannya kedisiplinan kerja dari para karyawannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis (2020) mengenai analisis pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan didalamnya termasuk kategori baik dengan diperolehnya rata rata jawaban responden 75,06%. Yang artinya rata rata karyawan di perusahaan tersebut merasa tujuan perusahaan sudah sejalan dengan kemampuan dari karyawannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Advian Ratna Furi dan Rokiah Kusumadipradja (2018) mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit (Studi Kasus Pada RS. Kartika Husada Tambun). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju (53,2%) dengan kategori baik pada disiplin kerjanya. Artinya penelitian tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa gambaran kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilihat dari faktor kedisiplinan kerjanya dinilai sudah baik, hal ini bisa dilihat dari jawaban dari responden dominan tertinggi mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan

prosedur kerja yang ada di rumah sakit tersebut. Hal tersebut juga didukung dengan adanya karyawan mendapatkan pengawasan yang optimal dari atasan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dari karyawan tersebut. Serta peneliti juga beramsumsi dengan banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun akan membuat karyawan tersebut lebih memahami tugas yang diberikan kepadanya. Dan mampu memberikan gambaran yang baik terhadap kinerja karyawan nantinya .

2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Faktor Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh hasil bahwa dari 22 responden terdapat 8 orang (36,4%) menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dikategorikan baik sedangkan 14 orang (63,6%) menjawab kinerja karyawan dari faktor lingkungan kerja dikategorikan kurang baik. Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa faktor lingkungan kerja karyawan belum berjalan dengan baik kurang dari 50% yaitu dari 22 responden 14 orang (63,6%) menyatakan faktor lingkungan kerja karyawan dikategorikan kurang baik. Terdapat pernyataan yang domain terendah pada pernyataan “Suhu dan Sirkulasi Udara di tempat saya bekerja sudah cukup baik”

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari karakteristik responden, untuk jenis kelamin responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (63,4%). Untuk umur responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden yang berusia > 25 sampai dengan 32 tahun sebanyak 9 orang

(40,9%). Untuk tingkat pendidikan responden mengatakan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan kategori kurang baik sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (45,4%). Untuk lama bekerja responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dengan kategori baik sebagian besar responden dengan lama bekerja > 40 tahun sebanyak 18 orang (81,8%).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Lingkungan tempat dimana karyawan akan bekerja akan berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan karyawan nantinya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan dapat memberi kepuasan akan hasil kerja yang baik oleh instansi ataupun perusahaan (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh kasmir (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat digambarkan dengan kondisi ruangan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tetiana Ovia Rahayu (2019) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyamadium, penelitiannya memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja yang ditelitinya memiliki kategori kurang baik. Didukung dengan hasil perhitungan pernyataan terhadap kuesioner

lingkungan kerja yang mayoritas menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan tersebut dikategorikan kurang baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosminah (2021), mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masih perlunya perbaikan dan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik maupun non fisik di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, dilihat dari persentase tanggapan responden yang cenderung lebih banyak pada kategori rendah dibandingkan pada kategori tinggi.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa untuk bisa memperoleh suasana lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi khususnya di bagian administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang, dapat dilihat dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja masih dikategorikan kurang baik dan diketahui banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, yang mana karyawan tersebut sudah lama merasakan keadaan di sekitar lingkungan kerjanya yang kurang nyaman. Terkhusus pada jawaban responden yang dominan rendah menjawab bahwa masih kurangnya sirkulasi udara yang ada di ruangan tempat kerja karyawan tersebut yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, jika keadaan tersebut terus dibiarkan, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Administrasi Perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tentang Gambaran Kinerja Karyawan Administrasi Rumah Sakit Islam Padang Panjang , dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar dikategorikan baik dengan persentase 54,5 % .
2. Lingkungan Kerja karyawan administrasi perkantoran di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar dikategorikan kurang baik dengan persentase 63,6 % .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
 - a. Diharapkan untuk dapat meningkatkan sikap disiplin kerjanya yang sudah dikategorikan baik dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di rumah sakit tersebut. Dan seimbang dengan pengawasan atasan terhadap kinerja bawahannya

yang dinilai mampu mengarahkan karyawannya untuk bekerja secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- b. Diharapkan untuk dapat meningkatkan kenyamanan terhadap lingkungan kerja yang masih dikategorikan kurang baik. Saran yang dapat diberikan peneliti yaitu untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman terkhusus pada administrasi perkantoran Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dapat dilakukan dengan cara, memperbaiki sirkulasi udara yang berada di ruangan tempat karyawan bekerja dengan semisal menambah jendela di beberapa ruangan yang belum memiliki jendela ataupun merenovasi langit-langit bangunan yang berada di setiap area administrasi perkantoran sehingga memungkinkan sinar matahari masuk ke seluruh ruangan tempat karyawan bekerja. Agar terciptanya suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

2. Bagi Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Diharapkan dapat menjadikan penelitian karya tulis ilmiah ini sebagai wawasan ilmu dan bisa dijadikan tolak ukur dalam melakukan penelitian selanjutnya terkhusus pada kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, dan metode penelitian yang lebih tepat terkhusus pada penelitian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., dan Hafidzi, A. H.(2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4 No. 1, ISSN 47-62.
- Ajat, Rukajat.(2018).” *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*”. Yogyakarta: DEEPLISH.
- Anam, C.(2018). Pengaruh Motivasi,Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”.*Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini.(2015). ”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3 No. 1.
- Candra, Asmin.(2020). “ pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru”. *Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas ekonomi dan imu sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim”, Riau.
- <https://repository.uin-suska.ac.id/>
- Darmadi. (2020).’Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 3 No. 3. ISSN: 240-247.
- Dewi, Diniaty dan Muhamad Fairus.(2014). “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan UIN Suska Riau”. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 11 No. 2, pp. 297-304 ISSN: 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online,
- Donra, Ronal Siloho dan Hotlin Siregar.(2019), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan,” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9 No. 2 ISSN: 273-281,
- <https://jurnal.darmaagung.ac.id/>,
- Effendy, A. A., dan Fitria, J.R.(2019). ’Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol. 2 No. 2. ISSN: 49-61.

- Hakim, Rahmmat Budi. (2014). “ *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*”, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CAPS.
- Herlini, Sinta Putri dan Onsardi.(2019).” “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Prodi Manajemen . Universita Muhammadiyah Bengkulu.Bengkulu.
- Hikmawati, Fenti (2017). *Metedeologi Penelitian*. Depok : Gaja Grafindo Persada.
- Indra, sri wahyuni (2020).”Analisis Disiplin Kerja Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru”. *Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* . Vol. 6 No. 1, ISSN: 2502-1419
- Ismaniar, H. (2013). *Administrasi Kesehatan Masyarakat: Bagi Perekam Medis Dan Informatika Kesehatan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Margaret, Fitria (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang, *Kolegial*, Vol. 3 No. 1 : 96, Diakses 21 Agustus 2018, ISSN: 2088-5644.
- Nurhikmayanti, Desi.(2014).*Manajemen Perkantoran Modern*.Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Notoatmodjo, Soekidjo.(2018).*Ilmu Prilaku Kesehatan*”, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ovia, Tetiana Rahayu. (2019).”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019”.*Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah , Jakarta.
- Peraturan Pemerintah RI. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan*. Jakarta : PP RI
- <http://Bppsdmk.Kemkes.Go.Id/Pusdiksdmk/Wpcontent/Uploads/2019/11/Salinan-PP-Nomor-67-Tahun-2019.Pdf>
- Permenkes RI. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien*. Jakarta: Depkes RI.

- Pima, Nela Rahmawati, Bambang Swasto, A. P.,(2014).”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis* . Vol. 8 No. 2, <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/>
- Rahman. Maranti. (2017). “ *Ilmu Administrasi* ”. Makasar: CV Sah Media.
- Rahmayanti, Eka.(2020). “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Grand Dian Hotel Brebes”. *Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal
- Ratna, Advian Furi dan Rokiah Kusumadipradja (2018).” Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RS. Kartika Husada Tambun)”. *Jurnal Hospitalia* . Vol. 1 No. 1.
- Rio, Muhammad Firdaus. (2016). “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai”(Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan).*Skripsi*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33644/1/Muhammadr%20Rio%20Firdaus%201110081000090.pdf>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosminah (2019).”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang. “Profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.”
- Ruth, Novia Silaen dkk.(2021). “*Kinerja Karyawan*”. Cetakan Pertama. Bandung-Jawa Barat : Group CV. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sidanti, H.(2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi”. *jurnal JIBEKA*. Vol. 9 No. 1, ISSN: 44-53.
- Sitinjak, Wahyunita dkk (2021).”*Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*”. Bandung-Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Sinambela, L. P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sultan, Saribulang (2018). “Kualitas Pelayanan BPJS Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tenriawaru Kabupaten Bone ”. *Skripsi*. Prodi Administrasi Negara Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Sulawesi Selatan.

<https://digilib.unhas.ac.id/>

Sutrisno, E.(2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Edisi Pertama. Bandung: Prenada Media Group.

Sutrisno, E.(2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana.

Wibowo, W., Indriyani, A., & Riono, S. B. (2020). *Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Grand Dian Hotel Brebes*. 5(12), 1754–1766.

Windy J. Sumaki Dkk. (2015), “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Manado,” *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 3 1234, ISSN: 2303-11, Diakses 18 September 2018, <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/>,

Wirawan. (2013).*Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.


World Healt Organization (2020), Tentang Rumah Sakit.

Yantika, Yuli dkk.(2019).”Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso)”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4 No. 2, ISSN: 174-188

Zebua, Manahati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Yogyakarta: Guemepedia Group.

https://books.google.co.id/books?id=ImpNEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=manajemen+sumber+daya+rumah+sakit&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen%20sumber%20daya%20rumah%20sakit&f=false

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**
FAKULTAS KESEHATAN
Jl. By Pass Km 1. No. 09, Aur Kuning Bukittinggi, Sumatera Barat, Kode Pos 26131
Telp: 081374521105, Website: www.umsh.ac.id Email: fakesmipa.umsh.ac.id

Bukittinggi, 01 Rajab 1443 H
02 Februari M

No : 75^B/II.3.A.U/F/2022
Lamp : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.:
Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Di
Padang Panjang

Assalammu'alaikum Wr. Wb

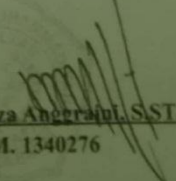
Kami doakan semoga kita dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari, aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa semester 5 (Lima) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2021/2022 Ganjil, maka bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat memberikan izin pada mahasiswa kami untuk melakukan pengambilan data awal dan penelitian atas nama :

Nama : Azizah Reza Safitri
NIM : 191000213461006
Judul Penelitian : **Gambaran** Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran **di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022**

Pembimbing : 1. Elsi Susanti, SE., MM
2. Sylvi Nezi Azwita, S. Kep., MM

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Yuliza Angraeni, SST., M.Keb
NBM. 1340276

Tembusan :
Arsip

Lampiran 3 Absensi Karyawan

DATA ABSENSI KARYAWAN BULAN FEBRUARI

| NO | INISIAL | HARI KERJA | JUMLAH TIDAK MASUK KERJA | | | JUMLAH TERLAMBAT | JUMLAH MENIT |
|----|---------|------------|-----------------------------|------|-------|---------------------|-----------------|
| | | | CUTI | IZIN | SAKIT | | |
| 1 | A Y P | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | P R | 23 | 0 | 0 | 0 | 6 | 14 |
| 3 | H M R | 23 | 2 | 0 | 0 | 3 | 8 |
| 4 | V S | 23 | 1 | 0 | 0 | 6 | 18 |
| 5 | S T | 23 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | M F | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | S A | 23 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| 8 | A B | 23 | 4 | 0 | 0 | 16 | 452 |
| 9 | F S | 23 | 1 | 0 | 5 | 4 | 40 |
| 10 | D F | 23 | 1 | 0 | 1 | 1 | 19 |
| 11 | M K | 23 | | 0 | 1 | 5 | 40 |
| 12 | R H | 23 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Y A | 23 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 14 | A | 23 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 15 | S H | 23 | 4 | 0 | 1 | 3 | 11 |
| 16 | N N S | 23 | 1 | 0 | 1 | 2 | 6 |
| 17 | K | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | N M | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | N Z | 23 | 0 | 1 | | 6 | 21 |
| 20 | D A | 23 | 0 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| 21 | A R | 23 | 5 | 0 | 8 | 2 | 3 |
| 22 | S | 23 | 0 | 0 | 0 | 3 | 18 |

DATA ABSENSI KARYAWAN BULAN MARET

| NO | INISIAL | HARI KERJA | JUMLAH TIDAK MASUK KERJA | | | JUMLAH TERLAMBAT | JUMLAH MENIT |
|----|---------|------------|-----------------------------|------|-------|---------------------|-----------------|
| | | | CUTI | IZIN | SAKIT | | |
| 1 | A Y P | 26 | 1 | 0 | 0 | 21 | 406 |
| 2 | P R | 26 | 2 | 0 | 0 | 8 | 33 |
| 3 | H M R | 26 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| 4 | V S | 26 | 0 | 2 | 0 | 3 | 21 |
| 5 | S T | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 6 | M F | 26 | 2 | 0 | 0 | 8 | 36 |
| 7 | S A | 26 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 8 | A B | 26 | 0 | 0 | 0 | 4 | 24 |
| 9 | F S | 26 | 1 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| 10 | D F | 26 | 1 | 1 | 0 | 7 | 24 |
| 11 | M K | 26 | 3 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| 12 | R H | 26 | 2 | 1 | 0 | 0 | |
| 13 | Y A | 26 | 0 | 0 | 0 | 2 | 13 |
| 14 | A | 26 | 1 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| 15 | S H | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 16 | N N S | 26 | 0 | 0 | 2 | 3 | 26 |
| 17 | K | 26 | 2 | 0 | 0 | 3 | 8 |
| 18 | N M | 26 | 0 | 8 | 0 | 0 | |
| 19 | N Z | 26 | 0 | 0 | 1 | 9 | 27 |
| 20 | D A | 26 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| 21 | A R | 26 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| 22 | S | 26 | 1 | 0 | 2 | 3 | 7 |

| DATA ABSENSI KARYAWAN BULAN APRIL | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|------------|--------------------------|------|-------|------------------|--------------|
| NO | INISIAL | HARI KERJA | JUMLAH TIDAK MASUK KERJA | | | JUMLAH TERLAMBAT | JUMLAH MENIT |
| | | | CUTI | IZIN | SAKIT | | |
| 1 | A Y P | 25 | 1 | 0 | 0 | 6 | 121 |
| 2 | P R | 25 | 1 | 0 | 0 | 19 | 86 |
| 3 | H M R | 25 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 4 | V S | 25 | 1 | 0 | 0 | 10 | 40 |
| 5 | S T | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 6 | M F | 25 | 2 | 0 | 0 | 11 | 77 |
| 7 | S A | 25 | 1 | 0 | 0 | 7 | 27 |
| 8 | A B | 25 | 1 | 0 | 0 | 5 | 32 |
| 9 | F S | 25 | 2 | 0 | 0 | 4 | 16 |
| 10 | D F | 25 | 1 | 0 | 0 | 19 | 122 |
| 11 | M K | 25 | 2 | 0 | 2 | 11 | 85 |
| 12 | R H | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 13 | Y A | 25 | 0 | 0 | 1 | 3 | 7 |
| 14 | A | 25 | 2 | 0 | 0 | 11 | 39 |
| 15 | S H | 25 | 9 | 6 | 0 | 0 | |
| 16 | N N S | 25 | 1 | 0 | 0 | 4 | 66 |
| 17 | K | 25 | 1 | 0 | 2 | 4 | 10 |
| 18 | N M | 25 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 19 | N Z | 25 | 0 | 9 | 0 | 0 | |
| 20 | D A | 25 | 1 | 0 | 1 | 7 | 29 |
| 21 | A R | 25 | 0 | 0 | 1 | 1 | 11 |
| 22 | S | 25 | 1 | 1 | 0 | 5 | 36 |

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Assalamu'alakum Wr. Wb

Dengan Hormat;

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Diploma (DIII) Administrasi Rumah Sakit, saya:

| | |
|------------------|---|
| Nama | :Azizah Reza Safitri |
| NIM | : 191000213461006 |
| Fakultas/Jurusan | : Kesehatan / Administrasi Rumah Sakit |
| Universitas | : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat |

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul ” **GAMBARAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG TAHUN 2022**” dengan ini saya mohon kepada bapak/ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas bapak/ibu. Bapak/ibu tidak perlu menulis nama pada lembar jawaban ini. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh siapapun kecuali peneliti sendiri.

Atas kesediaan serta ketulusan hati bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Azizah Reza Safitri

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi dan menceklis (√) pernyataan berikut ini:

- Nama :
-
- Jenis Kelamin : () **Pria** () **Wanita**
- Usia berkisar antara : () < 25 tahun () > 32 s/d 45 tahun
- Pendidikan terakhir : () > 25 s/d 32 tahun () > 45 tahun
 () SMA/SMK () Akademi/DI/DII/DIII
 () S1 () S2 () S3
- Lama Bekerja : () < 2 tahun () 3 s/d 4 tahun
 () 2 s/d 3 tahun () > 4 tahun

Petunjuk Pegisian Kusioner.

Berilah jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja bapak/ibu/saudara terhadap Instansi tempat bapak/ibu/saudara bekerja. Bapak/ibu/saudara diharapkan untuk dapat membaca setiap pertanyaan dengan teliti. Untuk setiap pertanyaan, bapak/ibu/saudara diminta untuk memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia yang benar – benar menggambarkan keadaan dari bapak/ibu/saudara.

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| STS | = Sangat Tidak Setuju | = 1 |
| TS | = Tidak Setuju | = 2 |
| R | = Ragu-ragu/Netral | = 3 |
| S | = Setuju | = 4 |
| SS | = Sangat Setuju | = 5 |

Contoh:

| No. | Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|--|-----|----|---|---|----|
| 1. | Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan | √ | | | | |

Jawaban di atas menunjukkan bahwa Anda sangat tidak setuju dengan pertanyaan tersebut.

Jika ingin mengganti jawaban, coretlah dengan satu garis mendatar pada kolom yang diberi tanda checklist.

| No. | Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|--|--------------|----|---|---|----|
| 1. | Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan | √ | | √ | | |

Dengan demikian, jawaban diatas menunjukkan bahwa Bapak/Ibu/Saudara sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

Daftar Pernyataan Responden

| I. DISIPLIN KERJA | | | | | | |
|--------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| No. | Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
| 1. | Perusahaan memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku | | | | | |
| 2. | Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 3. | Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |

| 4. | Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan dan bidang saya | | | | | |
|-----------------------------|--|-----|----|---|---|----|
| 5. | Atasan berusaha menjadi tauladan bagi bawahannya | | | | | |
| 6. | Saya diberikan instruksi dan arahan oleh atasan dengan baik dan jelas | | | | | |
| 7. | Saya diberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan | | | | | |
| 8. | Saya merasa cukup dengan fasilitas yang perusahaan sediakan | | | | | |
| 9. | Saya diberikan saran oleh atasan dalam menyelesaikan masalah antar karyawan | | | | | |
| 10. | Atasan dapat bersikap adil dan bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan | | | | | |
| 11. | Saya datang tepat waktu ke tempat kerja | | | | | |
| 12. | Saya melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 13. | Atasan mengawasi pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 14. | Saya mengerjakan tugas sesuai dengan arahan atasan | | | | | |
| 15. | Saya mendapatkan hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan | | | | | |
| 16. | Saya diberikan hukuman yang dapat meningkatkan kualitas diri saya apabila melanggar peraturan | | | | | |
| II. LINGKUNGAN KERJA | | | | | | |
| No. | Pertanyaan | STS | TS | R | S | SS |
| 1. | Saya merasa nyaman dan aman bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ini | | | | | |
| 2. | Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ini | | | | | |
| 3. | Ada jaminan keamanan kerja di tempat saya bekerja ini | | | | | |
| 4. | Keamanan di tempat kerja saya terjamin. | | | | | |
| 5. | Ruang gerak karyawan tidak dibatasi | | | | | |
| 6. | Hubungan Atasan dan para karyawan terjalin dengan baik | | | | | |
| 7. | Hubungan antar karyawan berjalan dengan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | baik | | | | | |
| 8 | Penerangan lampu di tempat kerja saya sudah cukup baik. | | | | | |
| 9. | Tata letak peralatan kerja seperti meja,kursi dll tersusun rapi di ruangan kerja | | | | | |
| 10 | Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja | | | | | |
| 11. | Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik | | | | | |
| 12. | Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sudah menyediakan sarana kamar mandi/kamar kecil yang memadai bagi para karyawan | | | | | |
| 13. | Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tempat saya bekerja menyediakan Kantin bagi para karyawannya | | | | | |
| 14. | Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang memberikan tunjangan kesehatan atau penggantian biaya pengobatan bagi karyawan | | | | | |
| 15. | saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja | | | | | |
| 16. | Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin | | | | | |

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Sumber:Modifikasi Dari Penelitian Kevin Arasy Ramadhan(2018) Dan Natalia Nurhastuti(2011)

Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Dan Hasil SPSS

1. Tabulasi Jawaban Responden

a. Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

| NO RESPONDEN | VARIABEL (2) LINGKUNGAN KERJA | | | |
|--------------|-------------------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| | JENIS KELAMIN | BERKISARAN USIA | PENDIDIKAN TERAKHIR | LAMA BEKERJA |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 7 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 9 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 22 | 1 | 3 | 2 | 4 |

Ket :

| Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Bekerja |
|----------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| 1.) L Aki-Laki | 1.) < 25 Tahun | 1.) SMA/SMK | 1.) < 2 Tahun |
| 2.) Perempuan | 2.) 25 S/D 32 Tahun | 2.) AKADEMI/DI/DII/DII | 2.) 2 S/D 3 Tahun |
| | 3.) > 32 S/D 45 Tahun | 3.) S1 | 3.) 2 S/D 4 Tahun |
| | 4.) > 45 Tahun | 4.) S2 | 4.) > 4 Tahun |

b. Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel disiplin kerja

| No. Responden | VARIABEL (1) KEDISIPLINAN KERJA | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL (1) | KAT. 1 DISIPLIN KERJA |
|---------------|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------------|-----------------------|
| | P.1 | P. 2 | P. 3 | P. 4 | P. 5 | P. 6 | P. 7 | P. 8 | P. 9 | P. 10 | P. 11 | P. 12 | P.13 | P. 14 | P. 15 | P. 16 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 73 | 1 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 70 | 1 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 73 | 1 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 | 2 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 | 1 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 64 | 2 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 | 1 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 | 1 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 | 1 |
| 17 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 55 | 2 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 2 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 2 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 2 |
| 21 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 100 | 99 | 93 | 95 | 94 | 95 | 92 | 92 | 94 | 95 | 94 | 99 | 100 | 97 | 97 | 94 | | |
| | JUMLAH | | | | | | | | | | | | | | | | 1530 | |
| | RATA RATA (MEAN) | | | | | | | | | | | | | | | | 69.5 | |

Ket:

Disiplin Kerja

- 1.) Baik
- 2.) Kurang Baik

c. Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel lingkungan kerja

| NO. RESPONDEN | VARIABEL (2) LINGKUNGAN KERJA | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL (2) | KAT. 2 LING. KERJA |
|---------------|-------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------------|--------------------|
| | P. 1 | P. 2 | P. 3 | P. 4 | P. 5 | P. 6 | P. 7 | P. 8 | P.9 | P. 10 | P. 11 | P. 12 | P. 13 | P. 14 | P.15 | P.16 | | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 73 | 1 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 63 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 60 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 73 | 1 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 63 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 53 | 2 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 | 2 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 | 2 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 | 1 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 72 | 1 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 2 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | 1 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 54 | 2 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 2 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 58 | 2 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | 2 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 62 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 96 | 96 | 98 | 96 | 86 | 94 | 95 | 93 | 90 | 89 | 84 | 86 | 91 | 93 | 92 | 90 | | |
| | JUMLAH | | | | | | | | | | | | | | | | 1469 | |
| | RATA RATA (MEAN) | | | | | | | | | | | | | | | | 66,7 | |

Ket :

Lingkungan Kerja

- 1.) Baik
- 2.) Kurang Baik

2. Hasil SPSS

a. Hasil Output Karakteristik Responden

Statistics

| | | GENDER | USIA | PENDIDIKAN | BEKERJA |
|---|------------------------|--------|--------|------------|---------|
| N | Valid | 22 | 22 | 22 | 22 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mean | 1.64 | 3.73 | 2.27 | 2.50 |
| | Std. Error of Mean | .105 | .135 | .176 | .171 |
| | Median | 2.00 | 4.00 | 2.00 | 3.00 |
| | Mode | 2 | 4 | 2 | 3 |
| | Std. Deviation | .492 | .631 | .827 | .802 |
| | Variance | .242 | .398 | .684 | .643 |
| | Skewness | -.609 | -2.232 | -.018 | -.610 |
| | Std. Error of Skewness | .491 | .491 | .491 | .491 |
| | Kurtosis | -1.802 | 3.898 | -.543 | -.202 |
| | Std. Error of Kurtosis | .953 | .953 | .953 | .953 |
| | Minimum | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | Maximum | 2 | 4 | 4 | 4 |
| | Sum | 36 | 82 | 50 | 55 |

GENDER

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | LAKI LAKI | 8 | 36.4 | 36.4 | 36.4 |
| | PEREMPUAN | 14 | 63.6 | 63.6 | 100.0 |
| Total | | 22 | 100.0 | 100.0 | |

LAMA BEKERJA

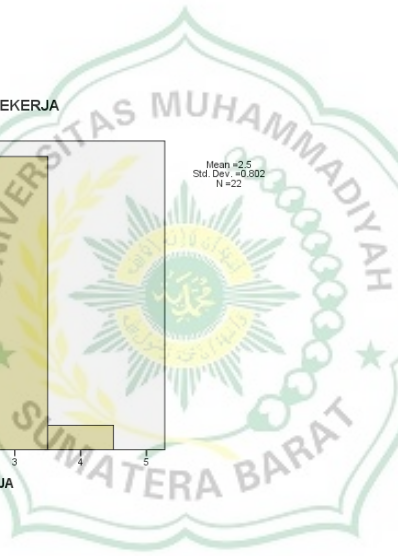
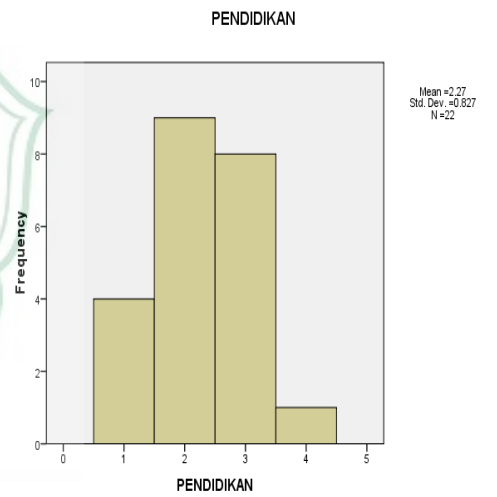
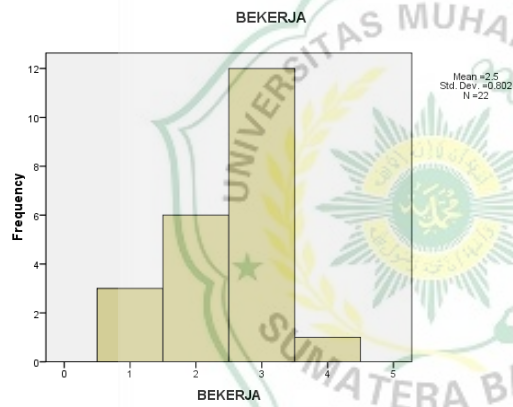
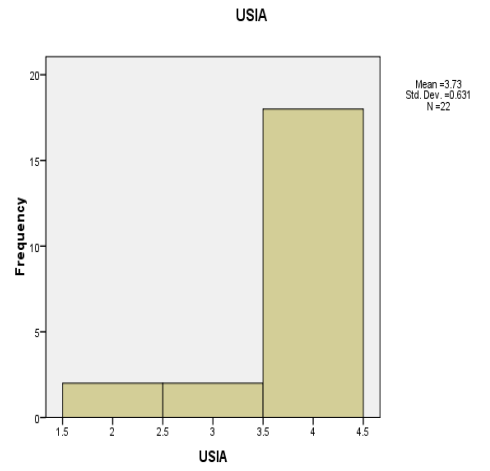
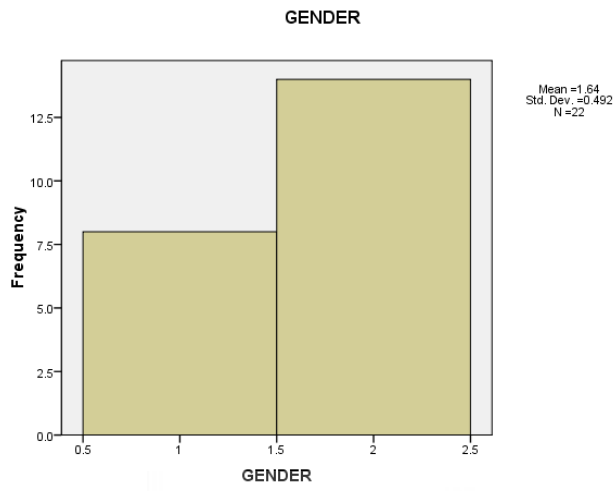
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 S/D 3 TAHUN | 2 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | > 3 S/D 4 TAHUN | 2 | 9.1 | 9.1 | 18.2 |
| | > 4 TAHUN | 18 | 81.8 | 81.8 | 100.0 |
| | Total | 22 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 4 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | AKADEMI/DI/DII/DIII | 7 | 31.9 | 31.9 | 54.6 |
| | S1 | 10 | 45.4 | 45.4 | 45.4 |
| | S2 | 1 | 4.5 | 4.5 | 100.0 |
| | Total | 22 | 100.0 | 100.0 | |

UMUR

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 25 TAHUN | 4 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | 25 S/D 32 TAHUN | 9 | 40.9 | 40.9 | 50.9 |
| | 32 S/D 45 TAHUN | 8 | 36.4 | 36.4 | 95.5 |
| | > 45 TAHUN | 1 | 4.5 | 4.5 | 100.0 |
| | Total | 22 | 100.0 | 100.0 | |



b. Hasil Output Tujuan Khusus

Statistics

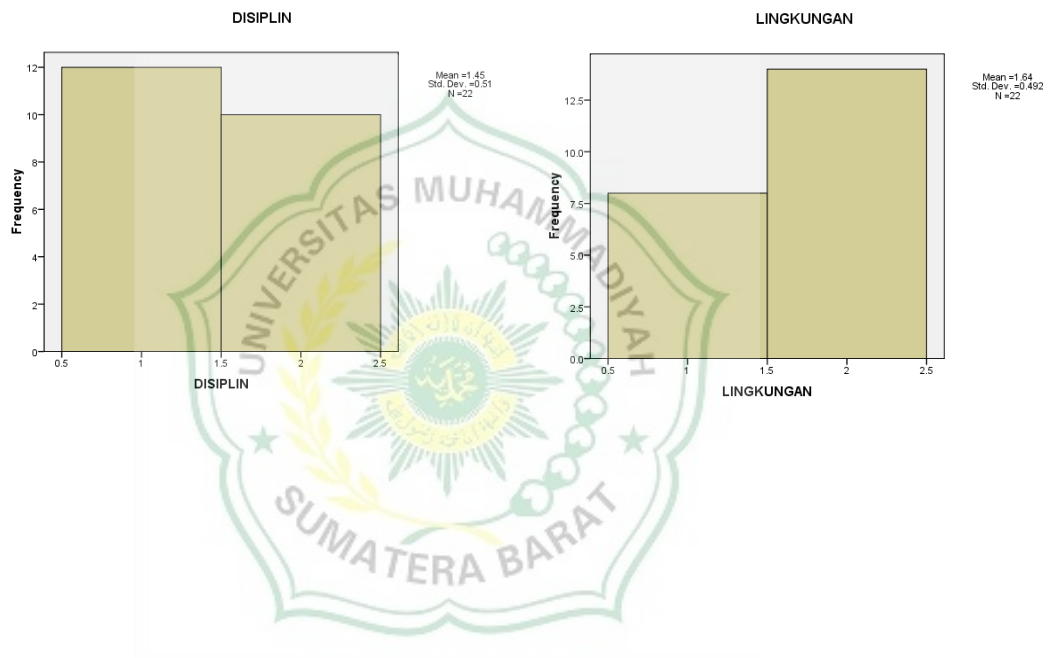
| | | DISIPLIN | LINGKUNGAN |
|------------------------|---------|----------|------------|
| N | Valid | 22 | 22 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 1.45 | 1.64 |
| Std. Error of Mean | | .109 | .105 |
| Median | | 1.00 | 2.00 |
| Mode | | 1 | 2 |
| Std. Deviation | | .510 | .492 |
| Variance | | .260 | .242 |
| Skewness | | .196 | -.609 |
| Std. Error of Skewness | | .491 | .491 |
| Kurtosis | | -2.168 | -1.802 |
| Std. Error of Kurtosis | | .953 | .953 |
| Range | | 1 | 1 |
| Minimum | | 1 | 1 |
| Maximum | | 2 | 2 |
| Sum | | 32 | 36 |

DISIPLIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | BAIK | 12 | 54.5 | 54.5 | 54.5 |
| | KURANG BAIK | 10 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| Total | | 22 | 100.0 | 100.0 | |

LINGKUNGAN













| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | BAIK | 8 | 36.4 | 36.4 | 36.4 |
| | KURANG BAIK | 14 | 63.6 | 63.6 | 100.0 |
| | Total | 22 | 100.0 | 100.0 | |







Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 Lampiran Kartu Kendali Bimbingan


|  KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH PROGRAM STUDI IHI ADMINISTRASI RUANG SAKIT FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT | | | |
|--|--|---|--|
| Hari / Tanggal | Keterangan | Paraf | |
| 17/01/2022 | • Konsultasi Judul • Urutan Perulangan latar belakang |  | |
| 19/01/2022 | • Konsultasi format penulisan judul • Revisi hasil keteser BAB I |  | |
| 10/03/2022 | • Koreksi monevansi latar belakang • Tujuan Penelitian |  | |
| 17/03/2022 | • Konsultasi mengenai landasan teori • BAB II |  | |
| 21/03/2022 | • Koreksi Kerangka Teori, Definisi • Operasional |  | |
| 24/03/2022 | • Konsultasi BAB III • Koreksi Kerangka Teori, Koreksi • BAB III |  | |
| 07/04/2022 | |  | |
| 07/04/2022 | • ACC |  | |
| | • Revisi Proposal BAB 1-2 |  | |
| 10 Juli 2022 | • Bimbingan Hasil KTI |  | |
| 15 Juli | • Perbaikan Hasil KTI |  | |

| | | |
|-------------|----------------------------------|---|
| 22 Agus | Revisi Pembahasan |  |
| 30 Agus | Revisi Skris. & Smpar. |  |
| 02/sep 2022 | Acc Seminar (kasi) / Kompetensia |  |
| | • Revisi |  |

Cat: Bimbingan setiap dosen pembimbing minimal 12 kali

| | | | |
|---|-------|---|---|
| 30/05/2022 | A c c | ✓ | ✓ |
| Cat: Bimbingan writing dan/atau bimbingan minimal 12 kali | | | |

| Hari / Tanggal | Keterangan | Paraf |
|----------------|--|-------|
| 20/05/2022 | Konsultasi mengenai pembuatan proposal | ✓ |
| 05/04/2022 | | ✓ |
| 10/04/2022 | | ✓ |
| 20/04/2022 | | ✓ |
| | | ✓ |
| | | ✓ |
| 05/05/2022 | Kunjungi Penelitian | ✓ |
| 14/05/2022 | ACC untuk penyusunan | ✓ |
| | Bimbingan K-TI Hasil K-TI | ✓ |
| | Bimbingan Pembahasan K-TI | ✓ |


KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH
PROGRAM STUDI D-II ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Nama Mahasiswa : Azzah Piza Sapta
 NIM : 190621341009
 Judul KTI : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Administrasi Perawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang

Pembimbing I : Fitri Susanti, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Siti Nur Hafidha, S.Kep., M.M.

/Gambiran Kinerja
 Karyawan Administrasi
 Perawatan di Rumah Sakit
 Islam Ibnu Sina Padang
 Panjang Tahun 2022