



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT AWAL BROS UJUNGBATU KABUPATEN
ROKAN HULU, PROVINSI RIAU**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

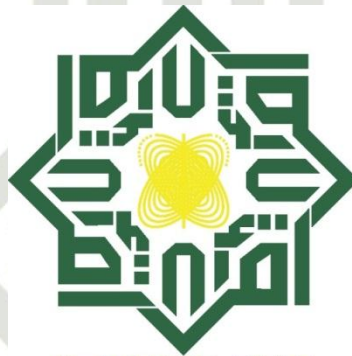
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

LENI DEWI CHANDRA
NIM. 11970124966

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

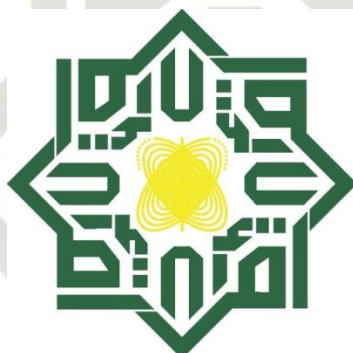


UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT AWAL BROS UJUNGBATU KABUPATEN
ROKAN HULU, PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana ekonomi (SE) pada program studi S1 Manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

LENI DEWI CHANDRA
NIM. 11970124966

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Leni Dewi Chandra
 NIM : 11970124966
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

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

MENGETAHUI,



DR. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Leni Dewi Chandra
 NIM : 11970124966
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji I
 Desvi Emti, SE, M.Si

Penguji II
 Ade Ria Nirmala, SE, MM





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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Leni Dewi Chandra
 NIM : 11970124966
 Tempat/Tgl. Lahir : Bukit Makmur, 17 September 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbato
Kabupaten Rokan Hulu, provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru,

Yang membuat pernyataan


 Leni Dewi Chandra
 NIM: 11970124966

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AWAL BROS UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI RIAU

Oleh

Leni Dewi Chandra
Nim. 11970124966

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

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu yaitu sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dapat dilihat dengan F hitung, nilai F hitung $(273,128) >$ tabel $(3,11)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan beban kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, adapun pengaruhnya sebesar 87 %, Sedangkan sisanya sebesar 13 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

UIN SUSKA RIAU

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON NURSE PERFORMANCE IN HOSPITAL AWAL BROS UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI RIAU

BY

Leni Dewi Chandra
Nim. 11970124966

One of the factors that influence the level of organizational success is the performance of its employees. The aim of this study was to determine the partial and simultaneous effect of workload and job satisfaction on nurse performance. This research was conducted at Awal Bros Ujungbatu Hospital, Rokan Hulu District, Riau Province. The sample in this study were nurses at Awal Bros Ujungbatu Hospital, as many as 82 people. The sampling technique in this study used the census method. To analyze the data in this study using quantitative techniques using multiple linear regression. The results of this study indicate that workload and job satisfaction partially affect nurse performance. Workload and Job Satisfaction simultaneously affect Nurse Performance can be seen by F count, count (273.128) > F table (3.11) with Sig. (0.000) < 0.05. This means that simultaneously or simultaneously workload and job satisfaction have an influence on the performance of nurses at Awal Bros Ujungbatu Hospital, Rokan Hulu Regency, Riau Province, while the effect is 87 %, while the remaining 13 % is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : *Workload, Job Satisfaction, Performance*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil‘alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau**’. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr Putriana, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, dan meluangkan waktu, memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.

Ibu Zulhaida, SE, M.M. selaku Penasehat Akademik yang memberikan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini

Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

Terima kasih kepada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Kepada kedua Orang Tua tercinta, Papa Alm Nofrizal dan Mama Helmayetri dan keluarga yang senantiasa memberikan Do'a restunya, motivasi, dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

10. Kepada Divo Kurnia Adiffi sebagai patner spesial yang menenami dari awal penelitian sampai akhir, membantu dan memberi suport system mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih atas waktu nya dan selalu menghibur saya disaat down.



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

11. Kepada teman seperjuangan Siska Rahma Ardilla, Dea Widiarti, Anggi Anggraini. Yang sangat kusayangi dan selalu memberikan Motivasi dan inspirasi serta memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Buat seluruh teman satu angkatan Manajemen B'19, MSDM B, dan buat teman KKN Desa Kota Intan Kabupaten Rokan Hulu.

13. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, April 2023

Penulis

Leni Dewi Chandra
Nim : 11970124966

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Mnausia	10
2.2. Kinerja	11
2.2.1. Pengertian Kinerja	11
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2.3. Indikator Kinerja	14
2.3. Beban Kerja	15
2.3.1. Pengertian Beban Kerja	15
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
2.3.3. Indikator Beban Kerja	17
2.4. Kepuasan Kerja	18
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	19
2.5. Hubungan Antar Variabel	19
2.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	19



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

2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	20
6. Pandangan Islam Terkait Variabel.....	21
2.6.1. Beban Kerja Menurut Pandangan Islam	21
2.6.2. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam.....	22
2.6.3. Kinerja Menurut Pandangan Islam.....	23
7. Penelitian Terdahulu	24
8. Kerangka Pemikiran.....	27
9. Konsep Operasional Variabel Penelitian	28
2.10. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Lokasi Penelitian.....	31
3.2. Jenis Dan Sumber Data	31
3.2.1. Data Primer	31
3.2.2 Data Sekunder	31
3.3. Analisis Data	32
3.3.1. Deskriptif Kuantitatif	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1. Kuisisioner	32
3.4.2. Wawancara.....	32
3.5. Populasi Dan Sampel	33
3.5.1. Populasi	33
3.5.2. Sampel.....	33
3.6. Uji Kualitas Data.....	33
3.6.1. Uji Validitas	33
3.6.2. Uji Reabilitas.....	34
3.7. Uji Asumsi Klasik	34
3.7.1. Uji Normalitas.....	34
3.7.2. Uji Multikolinieritas.....	35
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.7.4. Uji Autokorelasi	36
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda	36



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

3.9. Uji Hipotesis.....	37
3.9.1. Uji F (Uji Secara Simultan).....	37
3.9.2. Uji T (Uji Secara Parsial).....	37
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.2 Teknologi Di Rs Awal Bros Ujungbatu	40
4.3 Layanan Di Rs Awal Bros Ujungbatu.....	40
4.4 Visi Dan Misi	41
4.5 Gambar Struktur Organisasi.....	43
4.6 Uraian Tugas	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Karakteristik Responden	49
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	49
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
5.2 Deskripsi Variabel.....	51
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	51
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	53
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	54
5.3 Uji Kualitas Data.....	55
5.3.1 Uji Validitas	55
5.3.2 Uji Realibilitas	56
5.4 Uji Asumsi Klasik	57
5.4.1 Uji Normalitas	57
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	59
5.4.3 Heteroskedastisitas	60
5.4.4 Uji Autokorelasi	61
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	62



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

5.6 Uji Hipotesis.....	63
5.6.1 Uji T	63
5.6.2 Uji F.	65
5.6.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	66
5.7 Pembahasan.....	67
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	67
5.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat	68
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat	70
SAB VI PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

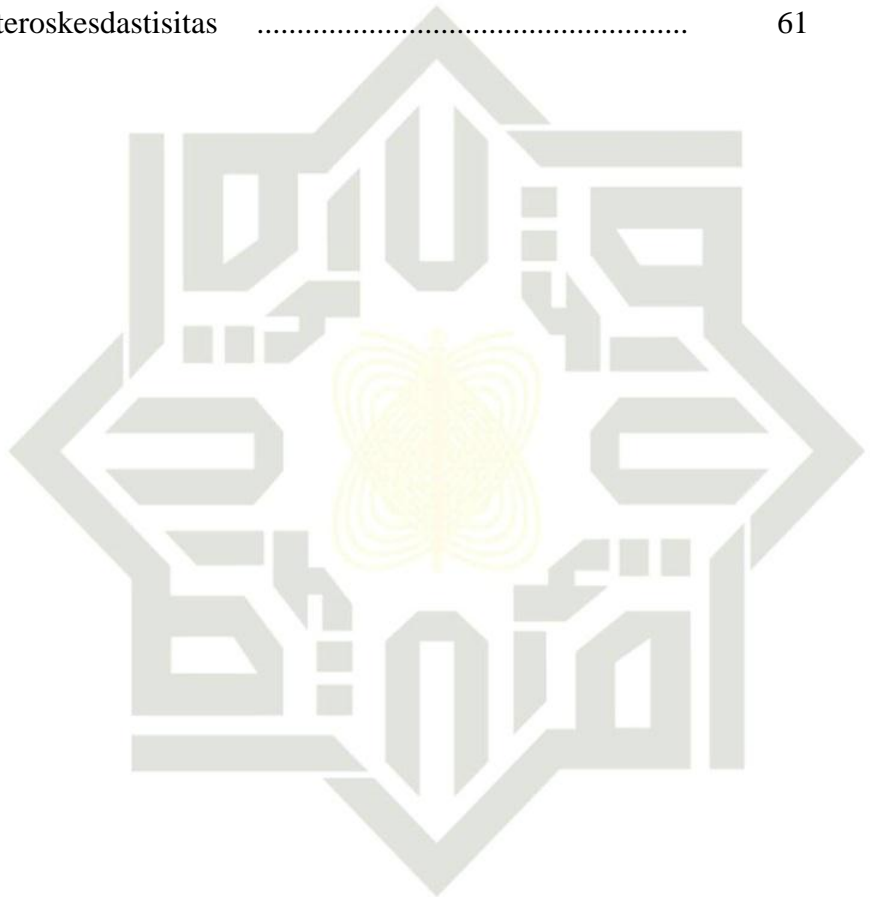
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

ABEL 1	1 DATA KINERJA PERAWAT 2020 - 2021.....	2
ABEL 2	2 DATA JUMLAH PASIEN PERTAHUN	3
ABEL 3	3 DATA JUMLAH PERAWAT DAN KAPASITAS TEMPAT TIDUR 2022.....	4
ABEL 4	4 DATA TURN OVER PERAWAT 2022.....	6
ABEL 2.1	1 PENELITIAN TERDAHULU	24
ABEL 2.2	2 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	28
ABEL 5.1	1 RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	49
ABEL 5.2	2 RESPONDEN BERDASARKA JENIS KELAMIN	50
ABEL 5.3	3 RESPONDEN MENURUT MASA KERJA	50
ABEL 5.4	4 RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN TERAKIR	51
ABEL 5.5	5 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN BEBAN KERJA(X1)....	52
ABEL 5.6	6 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA (X2)	53
ABEL 5.7	7 REKAPITULASI TANGGAPAN KINERJA (Y)	54
ABEL 5.8	8 UJI VALIDITAS	56
ABEL 5.9	9 UJI REABILITAS.....	57
ABEL 5.10	10 UJI KORMOGOLOV SMIRNOV	59
ABEL 5.11	11 UJI MULTIKOLINIERITAS	60
ABEL 5.12	12 UJI AUTOKORELASI.....	62
ABEL 5.13	13 UJI REGRESI LINIER BERGANDA	62
ABEL 5.14	14 UJI T HITUNG.....	64
ABEL 5.15	15 UJI F HITUNG	66
ABEL 5.16	16 UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	58
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	58
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	61



UIN SUSKA RIAU

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

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dan berkompetisi dengan upaya menggali potensi dan mengembangkan sumber daya yang ada untuk dikembangkan disetiap rumah sakit agar rumah sakit bisa meningkatkan dan mengembangkan kinerja perawat. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan setiap perusahaan. Kinerja adalah melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan untuk mencapai output kerja. Beban kerja dengan kinerja karyawan berkaitan satu sama lain, karena dalam suatu organisasi memberikan posisi yang tepat pada karyawan bisa dilihat dari beban kerjanya. Hal ini agar kinerja karyawan dapat meningkat serta nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki dan tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Awal Bros memiliki spesifikasi pelayanan rawat inap, intensif (*intensive care unit*) serta ruangan perawatan intensif untuk bayi baru lahir yang ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya. Dengan ini perlu dilakukan evaluasi kinerja perawat agar keterampilan, sikap ketepatan merawa pasien dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Rumah Sakit.

Halaman 10

© Mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Pengukuran kinerja perusahaan adalah hal yang penting, karena dengan pengukuran kinerja manajemen dapat mengambil keputusan bahwa kinerja semakin membaik atau tidak. Kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1: Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Tahun 2020- 2021

Tahun	Kategori	Kriteria						Jlh
		Sangat Baik/ Perawat	%	Baik/ Perawat	%	Cukup/ Perawat	%	
2020	Kualitas kerja	30	36,56	35	42,68	17	20,73	82
	Kuantitas kerja	36	43,90	30	30,56	16	19,51	82
	Tanggung jawab	28	34,14	45	54,87	9	10,97	82
	Kerjasama	35	42,68	40	48,78	7	8,53	82
	Inisiatif	38	46,34	33	40,24	11	13,41	82
	Disiplin	35	42,68	38	46,34	9	10,97	82
2021	Kualitas kerja	27	32,92	30	30,56	25	30,48	82
	Kuantitas kerja	33	40,24	28	34,14	21	25,60	82
	Tanggung jawab	25	30,48	42	51,21	15	18,29	82
	Kerjasama	30	30,56	35	42,68	17	20,73	82
	Inisiatif	37	45,12	30	30,56	15	18,29	82
	Disiplin	33	40,24	36	43,90	13	15,85	82

Sumber: Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu 2022

Keterangan :

Sangat Baik : Melebihi Harapan Pelanggan = > 80

Baik : Sesuai Harapan Pelanggan = 70 - 79.99

Cukup : Kadang - Kadang Sesuai Harapan Pelanggan = 50 - 69.99

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kinerja pada tahun 2020 masih banyak perawat pada rumah sakit yang memiliki kinerja yang masih cukup. Begitu juga pada tahun 2021, kinerja perawat yang masih cukup semakin meningkat. Dengan hasil ini menunjukkan bahwasanya kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu masih kurang maksimal. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hal ini sejalan dengan Marwansyah (2012:269) menyatakan bahwa salah satunya di pengaruhi oleh beban kerja (tanggung jawab). Yaitu adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas, agar tercapai tingkat kinerja yang optimal, tentu diperlukan analisis beban kerja karyawan, namun apabila perusahaan memberikan beban kerja yang berlebih dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang akan berakibat berkurangnya produktivitas kerja, dengan demikian pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai standar kerja perlu diperhatikan sebab bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta pencapaian perusahaan.

Tabel 1.2 : Jumlah Pasien Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah Pasien
		L	P	
1	2019	32,5 %	67,5 %	6.164
2	2020	46,6 %	53,4 %	5.609
3	2021	40,5 %	59,4%	5.890

Sumber : Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menjelaskan jumlah pasien ditahun 2019 sebesar 6.164 pasien karena kondisi covid 19, ditahun 2020 mengalami penurunan sebesar 5.609 pasien dan ditahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 5.890 pasien.

Hasil wawancara dengan perawat sistem kerja perawat dibagi atas tiga shift yaitu pagi, siang dan malam dengan tugas pokok perawat seperti pengkajian, analisis data, merumuskan diagnosa keperawatan, asuhan keperawatan,



UIN SUSKA RIAU

© Paksiptamika UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa meng-

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

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

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

mendampingi visite dokter, melakukan serah terima pasien, selain itu perawat melakukan tindakan langsung ke pasien berupa pemberian obat, perawatan area infus hingga ADL pasien. Hal ini menjadi sebuah beban apabila tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien dan terbatasnya kapasitas perawat.

Tabel 1.3: Jumlah Perawat dan Kapasitas Tempat Tidur Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Pada Ruang Inap

No	Ruangan	Jumlah perawat	Jumlah Pengunjung/ Hari	Kapasitas tempat tidur	Pembagian perawat/ shift
	Cemara Cendana	20	25-30 orang/ Hari	40	Shif pagi : 7 Shif siang : 6 Shif malam : 7
	Akasia	12	16-20 orang/ Hari	27	Shif pagi : 4 Shif siang : 4 Shif malam : 4
	Total	32	50 orang/ Hari	67	

Sumber : Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pembagian kerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu kapasitas tempat tidur tertinggi 40 tempat tidur dan kapasitas terendah 27 tempat tidur. pembagian kerja Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu terbanyak pada Cemara Cendana pagi hari sejumlah 7 perawat, siang berjumlah 6 perawat dan malam berjumlah 7 perawat. Perawat yang berjumlah sedikit terdapat pada ruangan Akasia pada shif pagi, siang dan malam berjumlah 4 perawat.

Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 56 tahun 2014 tentang klasifikasi tentang perizinan rumah sakit menyatakan bahwasanya rumah sakit berakreditasi kelas A jumlah tenaga keperawatan sama dengan jumlah tempat tidur ruang inap, berlaku juga untuk rumah sakit akreditasi kelas B, sedangkan



rumah sakit Akreditasi kelas C jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk 3 tempat tidur.

Fenomena yang terjadi pada RSAB Ujungbatu saat ini adalah beban kerja berlebih yang diberikan oleh pihak RS terhadap perawat. Selain itu perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, akibat kurangnya jumlah perawat mengakibatkan perawat harus menyelesaikan pekerjaan diluar waktu jam kerja atau lembur. Dan pimpinan perlu mengevaluasi masalah beban kerja yang diberikan kepada perawat agar mereka tidak merasa terbebani.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf manajemen menyatakan bahwa terdapat beban kerja berlebih pada perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu saat ini karena kondisi kekurangan jumlah perawat dan jumlah waktu jam kerja perawat membuat perawat harus menyelesaikan pekerjaannya diluar waktu jam kerja atau lembur. untuk itu diperlukan perencanaan SDM dengan baik seperti porsi pembagian standar kerja ataupun melakukan penambahan perawat agar dapat sesuai dengan kapasitasnya.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja. Menurut **Sinambela (2016:303)** kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dalam tingkat tuntutan pada keluhan pekerjaan yang terasa tinggi.

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Oleh itu tingkat kepuasan dapat dilihat dari tingkat *turn over* perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu.

Tabel 1.4 : Data Turnover Perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu

Tahun	Jumlah Perawat Awal Tahun	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Keluar	Jumlah Perawat Akhir Tahun	Turn over Rate
2017	68	11	5	74	8,45%
2018	74	6	10	70	5,56%
2019	70	15	7	78	10,81%
2020	78	7	9	76	2,60%
2021	76	12	4	82	10,12%

Sumber: Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dari data *turn over* berdasarkan perhitungan *TO (Labour Turn over)* presentase mengalami fluktuasi (naik turun). keluarnya perawat dikarenakan perawat yang mengundurkan diri ataupun perawat yang diberhentikan oleh pihak rumah sakit. Hal ini akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seseorang perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan dan akan menambah biaya serta adaptasi kembali bagi karyawan baru.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa perawat menyatakan adanya ketidak nyamanan saat bekerja karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan. Keluarnya perawat ialah karena perusahaan kurang memberikan perhatian atas keluhan dari para perawat. Kurangnya pemberian reward baik dalam bentuk insentif dan promosi bagi karyawan berprestasi atau yang sudah mencapai target kerja dan lain sebagainya.



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

Dari penjelasan diatas sebaiknya pihak manajemen perlu melihat kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri, jika dari faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja yang berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau?
- b. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau?
- c. Apakah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial, terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.



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

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi masukan bagi pihak kantor atau SDM terutama perawat yang bekerja di RSUD tentang beban kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan beban kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja perawat.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan memberikan referensi yaitu informasi bagi peneliti selanjutnya untuk bahan informasi dan perbandingan tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat



UIN SUSKA RIAU

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat metode penelitian yang digunakan dalam beberapa penelitian seperti : Lokasi penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data variabel penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, inti pembahasan, dan saran- saran yang dapat memberikan pedoman.

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam perusahaan sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang penting, dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar keseluruhan aspek – aspek berjalan dengan baik.

Menurut **Kasmir (2016:6)** Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan tenaga kerja di seluruh pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan, pemeliharaan.

Menurut **Sinambela (2016:7)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penyediaan kompensasi untuk layanan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut **Hasibuan (2012:10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan defenisi diatas manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahan agar perusahaan bisa terus berkembang karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada karyawan pada perusahaan tersebut.



2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam waktu tertentu pula. Secara sederhana kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam mencapai tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. **Mangkunegara (2017:67)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Kasmir (2016:182)** menyebutkan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Perusahaan tentunya menginginkan hasil kerja maksimal demi kemajuan perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2012:94)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan Dan Keahlian

Jika seorang karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang baik



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

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga hal tersebut dapat berdampak buruk bagi sebuah organisasi.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang diberikan maka ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan sebaliknya jika karyawan kurang memahami pekerjaannya pasti akan mengurangi hasil yang dapat mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Karakter setiap individu berbeda satu sama lain, sehingga karyawan yang memiliki karakter yang baik akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab.

5. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi mereka akan terdorong dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat membuat pekerjaan karyawan meningkat, dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpinlah yang mengatur jalannya sebuah organisasi. Jika seorang



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

pemimpin dapat mengayomi dan membimbing karyawan dengan baik maka karyawan akan mudah memahami dan senang dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin berbeda satu sama lain, jika seorang pemimpin dapat mengelola organisasi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Kepatuhan karyawan dalam mengikuti norma yang telah ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan bahagia seseorang dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau lokasi yang nyaman akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa gangguan apapun, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

11. Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan setia terhadap perusahaannya, karyawan akan merasa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

perusahaan seperti miliknya sendiri sehingga karyawan terus berkarya agar perusahaan menjadi lebih baik.

12. Komitmen

Komitmen yaitu kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas dan menepati janji-janji yang telah disepakati, jika karyawan memiliki komitmen maka karyawan akan berusaha bekerja dengan baik dan tidak akan mengecewakan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu bagaimana seorang karyawan tunduk dan taat terhadap norma yang ada di perusahaan, seorang karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor di atas agar kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

2.2.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Mangkunegara (2017:75)** ada beberapa indikator:

1. Kualitas kerja (mutu) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah) adalah hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.



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

3. Kerjasama adalah kemampuan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggungjawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan mengambil resiko dan membuat keputusan tanpa pengarahan terlebih dahulu.
6. Disiplin adalah perasaan dan sikap taat dan patuh terhadap tanggung jawabnya.

3. Beban Kerja

3.1. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai sesuatu yang membebankan atau memaksa dalam kaitannya dengan aktivitas seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan berproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Sedangkan **Munandar (2014:20)** Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.

Menurut **Koesomowidjojo (2017:21)** beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.



© Hakipta elektronik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sukran Sari Kasim Riau

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

Pengertian beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu subyektif dan objektif. Secara obyektif, beban kerja adalah total waktu yang dihabiskan atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah perasaan yang digunakan seseorang ketika ditanya tentang beban kerja, perasaan sebalahan, beban dan tekanan kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja seorang perawat mencakup semua aktivitas atau kegiatan yang dilakukan seorang perawat selama bekerja di unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Vicaksana, 2016).

3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017:24)** Faktor –Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

Yang termasuk beban kerja eksternal antara lain :

- a. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, kebisingan, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- b. Tugas fisik yang dimaksud adalah berhubungan dengan alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- c. Organisasi terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

2.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017:33)** Beberapa Indikator untuk Mengetahui seberapa besar beban kerja karyawan. Indikator antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan
 Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja
 Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai
 Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan akan semakin besar beban kerja yang diterima karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu yang pas dan seimbang.



2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2012:202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh sikap kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **Sutrisno (2017:74)** Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam melihat dan melakukan pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga pernyataan kepuasan kerja mengharapkan individu mampu berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Robbins dalam **Wibowo (2017:415)** Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap suatu pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara ketidakseimbangan yang diterima karyawan dengan jumlah yang menurut mereka dapat diperoleh.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2017:120)** yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.



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

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelompok), jabatan, kualitas pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2012:202)** antara

1. Menyenangi pekerjaan yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaan
3. Moral kerja yaitu kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan yaitu kondisi tercipta dan terbentuk dari perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan sebagainya.
5. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** mengemukakan bahwa tekanan beban kerja bisa menjadi positif dan ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja menuntut karyawan untuk mengeluarkan seluruh potensinya. Beban kerja yang berat membuat penilaian kinerja seorang manajer menjadi penting karena berkaitan dengan kinerja dan besarnya bonus yang diterima karyawan.



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

Dalam persepsi karyawan, beban kerja ialah penilaian individu terhadap seperti tuntutan tugas atau aktivitas yang memerlukan aktivitas mental, seperti untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, berkonsentrasi, mendeteksi masalah, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan mengambil keputusan dengan cepat terkait pekerjaan. Jika karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif, maka mereka akan mempersepsikan beban kerja sebagai suatu tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih serius dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya jika timbul persepsi negatif, beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, berdampak negatif bagi dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja.

2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Gibson (Wibowo 2014:170)** menunjukkan adanya korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi, kepuasan kerja dikatakan mengarah pada peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Sebaliknya kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh kinerja atau prestasi pekerjaan sehingga pekerja yang produktif akan merasa puas.

Menurut **Luthans (2006:243)** Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan memperoleh kepuasan kerja dengan menawarkan gaji yang sesuai, pekerjaan yang ditawarkan sesuai dengan keahlian mereka dan hubungan mereka dengan atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik, ini akan meningkatkan kinerja karyawan.



2.6. Pandangan Islam Terkait Variabel

2.6.1. Beban Kerja Menurut Pandangan Islam

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, setiap orang ingin mendapatkan penghasilan yang besar dan kehidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita harus menjauhi dan keengganan berkerja. Meskipun demikian kita harus tetap menyadari bahwa tubuh tidak seperti mesin yang bisa digunakan selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup agar bisa melakukan aktifitas nya dengan lancar. Hal ini sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah SWT pada Q.S Al-an'am 96 dalam firman nya sebagai berikut:

فَالِقُ الْإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَنًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَانًا ۚ ذَٰلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ ﴿٩٦﴾

Artinya :*“Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Mahaperkasa, Maha Mengetahui” (Q.S Al-an'am 96).*

Berdasarkan ayat di atas diketahui setiap waktu memiliki fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan malam untuk istirahat. Allah melarang hamba nya untuk melakukan hal-hal berlebihan, jangan sampai aktifitas yang dilakukan melibihi batas yang akhir nya akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang dipaksakan akan merugikan diri sendiri.

Menurut Qardhawi (2007) Seorang muslim tidak pantas memberatkan dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Dia mengabaikan haknya, hak keluarganya dan hak orang sekitar, padahal pekerjaannya terdiri dari



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedeqah ataupun haji, namun hanya dapat ditebus dengan kesungguhan dalam mencari nafkah penghidupan (H.R.Thabrai).

3. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitanya dengan kinerja dalam islam sebagai pelaku ekonomi manusia harus mengoptimalkan sumber daya yang ada, manusia di arahkan untuk melakukan kebaikan sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur’an Surat AT-Taubat Ayat 105).

Dari ayat bahwasanya allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dikerjakan. Artinya seseorang apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk perusahaan maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat diatas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang setimpal dengan apa yang dikerjakan, seperti allah SWT akan menaikkan derajat hambanya.



2.7. Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum

sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Totok Sudiyanto. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol 17 no 1 (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Tempat Penelitian	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin
Santi Octavianti dan Rahmah Hamni. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol 5 No 3 (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Inkabiz Indonesia	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Tempat Penelitian	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia
Debby Sagita dan Andrie Frans Assa. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 19 No 2 (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkayasa.	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Tempat Penelitian	Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif sedangkan Beban Kerja pengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja

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



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

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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hak cipta dilindungi Undang-Undang Erma Elizar, Namora Lumongga Lubis, Yuniati. Jurnal JUMANTIK Vol. 5 No.1 Mei (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD DATU BERU.	Stress Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y)	Tempat Penelitian, Stress Kerja	Karyawan PT. Airmas Perkayasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru
	Irman Diansyah Ananta. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.10 No 11 November (2021)	Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSI Jemursai Surabaya	Beban Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat Penelitian, Motivasi	Hasil penelitian Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSI Jemursari Surabaya
6	Rini Astuti, Oky Prima Anggrah Lesmana. Jurnal Ilman Vol.6 No 2 September (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Beban Kerja (X1) Kinerja Perawat (Y)	Tempat Penelitian, Motivasi	Hasil penelitian Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
7	Jely K R	Pengaruh	Beban Kerja	Tempat	Dari penelitian



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

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

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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Rotos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 No 4 (2018)	Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.	(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian	bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
	Nelyati. Jurnal FISIP Vol 9 No 2 Januari (2018)	Pengaruh kompensasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Tempat penelitian, kompensasi, disiplin	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru
	Febri Furqon Ardi. Jurnal Economica Vol 6 No 1 (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari	Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja (Y)	Tempat penelitian	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PT. Merapi Agung Lestari
10	Hartono Jessie Steven dan Ari Partono Prasetyo.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Kepuasan kerja (X2) Kinerja Karyawan	Tempat Penelitian, Stres Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan,



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

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Jurnal Penelitian Ipteks Vol 5 No 1 Januari (2020)	Kinerja Karyawan Telkom Witel Jakarta Utara	(Y)		terbukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

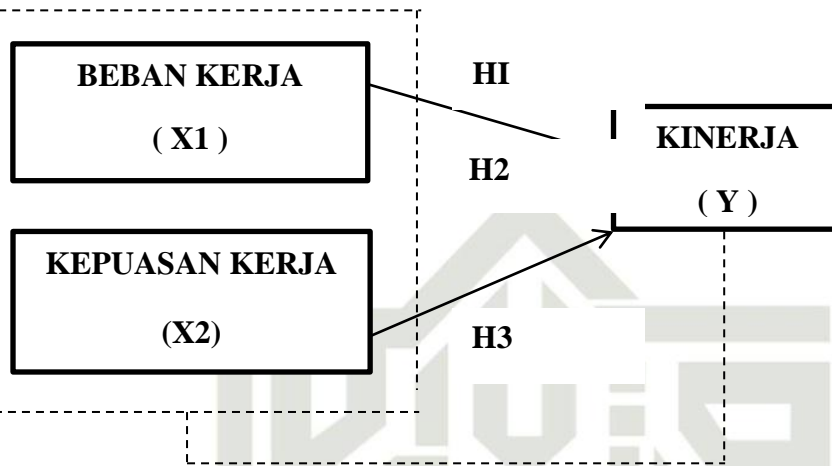
8. Kerangka Berpikir

Menurut **Sugiyono (2017:60)**, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Debby Sagita dan Andrie Frans Assa (2019)** Kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Airmas Perkasa dan secara simultan Kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airmas Perkasa. Maka dari pernyataan diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.



Sumber : Debby Sagita, Andrie Frans Assa (2019)

Keterangan :



: berpengaruh secara parsial



: berpengaruh secara simultan

2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Disiplin Mangkunegara (2017:75)	Likert
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang	Likert

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau



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

	yang telah ditetapkan Koesomowidjojo (2017:21)	harus dicapai Koesomowidjojo (2017:33)	
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau Stae Ismiyah University of Sultan Syarif Kasim Riau	Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2012:202)	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja Hasibuan (2012:202)	Likert

10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian disajikan dalam bentuk pertanyaan. **Ugiyono (2017:99).**

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban baik beban fisik, mental, ataupun beban sosial yang harus ditanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Irman Diansyah Ananta (Jurnal Ilmu daln Riset Manajemen. Vol 10, No 11, 2021) beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :



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

© Mikhael Syarif Masim Riau

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

Kepuasan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja biasanya mengacu kepada sikap seorang karyawan dan kepuasan memiliki banyak dimensi sehingga dapat mewakili sikap menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Steven dan Prasetio (Jurnal Penelitian Ipteks, Vol 5, No 1, 2020) Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Debby Sagita dan Andrie Frans Assa (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 19 No 2, 2019) menyatakan secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Airmas Perkasa. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Diduga beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu yang berlokasi di jalan. Jendral Suwirman, Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28557. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai Maret 2023.

2. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono 2017:193). Data primer didapat dengan memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbalu Kabupaten Rokan Hulu.

2.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung temuan penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian terdahulu (Sugiyono 2017: 193).



3.3. Analisis Data

Dalam penelitian ini, adapun metode yang digunakan sebagai berikut :

3.3.1 Data Kuantitatif

Menurut Sugiono (2017:14) metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

4. Teknik Pengumpulan Data

4.1. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2017:199) adalah cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden. Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok tentang fenomena sosial, Skala Likert adalah sebagai berikut:

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

3.4.2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden. Informasi yang diperoleh melalui wawancara ini dapat



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

dinyatakan dalam bentuk tulisan, atau audio visual. teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi Dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:117)** Populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari: obyek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu yang berjumlah 82 orang perawat.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah komponen dari kuantitas dan karakter yang dipunyai oleh populasi tersebut **Sugiyono (2017:117)**. Untuk teknik pemungutan sampel penulis memakai teknik Sampel Jenuh (sensus) dimana totalitas sampel dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu yang berjumlah 82 orang perawat.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan



Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 26. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table dengan derajat (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam table pada level tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut pernyataan valid.

3.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018:161)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $>0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $<0,05$.



Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng Data kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *kolmogorof smirnov* adalah jika nilai Sig atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai lebih besar dari 0,05 maka populasi berdistribusi normal.

7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, Ghozali (2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka $tolerance > 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$, maka terjadi gejala multikolinieritas.

7.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homokedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk dan begitupun sebaliknya Suliyanto, (2011 : 95).



3.7.4. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sebelumnya). Salah satu metode untuk menguji autokorelasi ini adalah metode Durbin-Watson. Pengambilan keputusan pada pengujian Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

- a. Jika $d < d_L$ atau $d > 4 - d_L$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi
- b. Jika $d_U < d < 4 - d_U$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika $d_L < d < d_U$ atau $4 - d_U < 4 - d_L$, artinya tidak ada kesimpulan

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan program SPSS versi 26 for windows. Model regresi digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + e$$

Keterangan :

- = Kinerja
- = Konstanta
- = Beban kerja
- = Kepuasan kerja



b^1, b^2 = Koefisien Regresi (parsial)
= Tingkat Kesalahan

Uji Hipotesis

3.9.1. Uji secara simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan $df=(k-1),(n-k)$.

Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila f hitung $>$ f tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersamasama terhadap variabel terikat (y)
- Apabila f hitung $<$ f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y).

3.9.2. Uji secara parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n-k$.



Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai

berikut:

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. **Ghozali (2018:97).**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Ide didirikannya Rumah Sakit Awal Bros bermula dari keinginan Alm. H. Awaloeddin untuk turut berpartisipasi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Indonesia. Pada 29 Agustus 1998 Rumah Sakit Awal Bros pertama kali diresmikan di Pekanbaru yang dikelola oleh Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS.

Tahun 2006 Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS bermitra dengan Prof. dr. Yos Susanto, PhD mendirikan Rumah Sakit Awal Bros di Tangerang, Bekasi, Jakarta dan Makassar. Tahun 2016 Rumah Sakit Awal Bros Grup bermitra dengan PT Saratoga Investama dalam pengembangan Rumah Sakit Awal Bros.

Tahun 2016 Rumah Sakit Awal Bros Grup juga telah dipercaya PT Chevron Pacific Indonesia untuk mengelola rumah sakit perusahaan di Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau. Selain Rumah Sakit, Grup Rumah Sakit Awal Bros juga memiliki anak perusahaan yaitu Harmonia (Klinik Spesialis Kulit), Westerindo (Laboratorium), CMC Medical (Klinik), dan 24 Medicare (Evakuasi) yang telah menjangkau wilayah-wilayah lain di Indonesia.

Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu berdiri sejak 06 Juli 2012 dan hingga saat ini telah melayani banyak pasien baik dari Kabupaten Rokan Hulu maupun daerah sekitarnya. Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu mengutamakan layanan berkualitas, keselamatan pasien dan merupakan rumah sakit telah terakreditasi nasional (KARS). Rumah Sakit Awal Ujung Batu terletak 10 menit dari Polsek Ujung Batu dan siap melayani pasien dengan kapasitas 67 tempat tidur yang

tersedia. Termasuk di dalamnya pelayanan rawat inap, intensif (*intensive care*) serta ruang perawatan intensif untuk bayi baru lahir.

Dedikasi Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu dalam meningkatkan kesehatan pasien tercermin pada penawaran program pelayanan kesehatan yang komprehensif. Sebagai rumah sakit yang mengedepankan keselamatan pasien dan kualitas rumah sakit, kami memfokuskan pelayanan kami pada pelayanan hemodialisa.

Dalam proses diagnosa, tindakan, terapi, hingga rehabilitasi, kami menyediakan layanan yang terintegrasi dengan jaringan rumah sakit Awal Bros lainnya. Hal tersebut merupakan bentuk komitmen rumah sakit Awal Bros untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan setiap individu. Selain berfokus pada penyembuhan, RS Awal Bros Ujung Batu mendukung setiap pasien untuk menjalani hidup yang sehat dengan menyediakan beragam paket pemeriksaan kesehatan (paket *medical check up*).

4.2. Teknologi di Rs awal bros Ujungbatu

- a. Elektrokardiogram (Ekg), Pemeriksaan Jantung
- b. Pemeriksaan Kehamilan Usg 3d
- c. Terapi Hemodialisa

4.3. Layanan di Rs awal bros Ujungbatu

1. Imunisasi anak
2. Fisioterapi
3. Kamar operasi
4. Laboratorium

5. Medical check up

Rawat inap

Unit gawat darurat (UGD)

Visi dan Misi

Menjadi jaringan pelayanan kesehatan/Rumah Sakit terkemuka yang berstandar internasional.

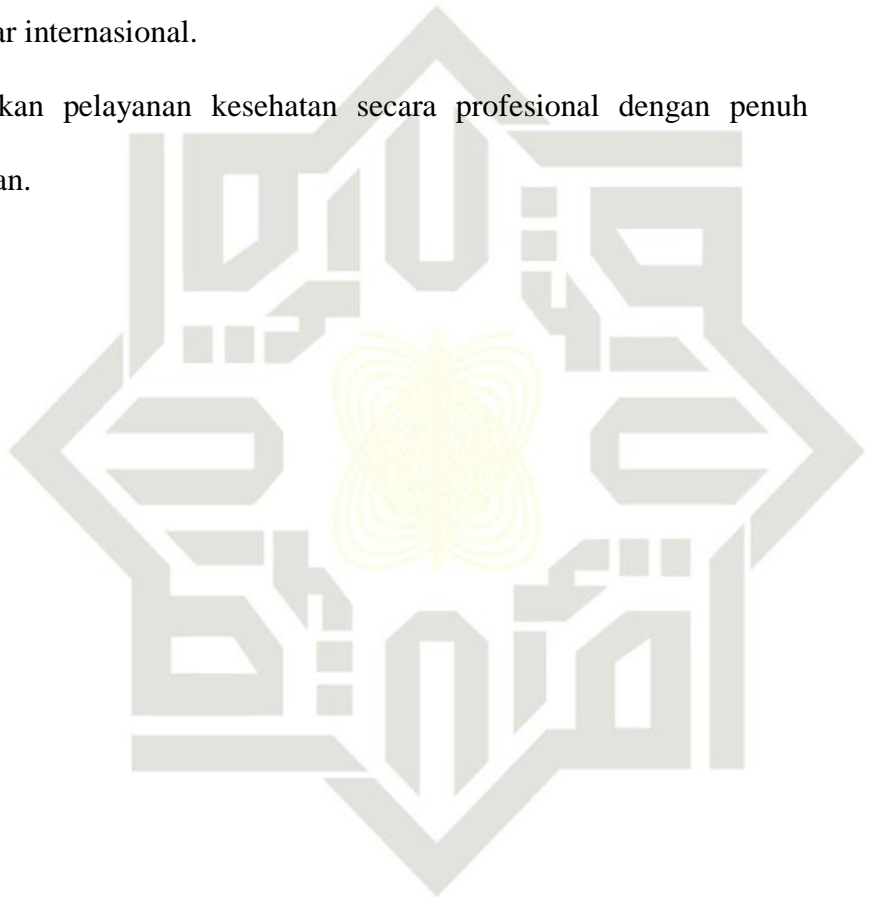
Memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dengan penuh kepedulian.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

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



4.6. Uraian Tugas

4.6.1 Direktur

Pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Penanggung jawab secara keseluruhan disemua bagain atau bidang, memberikan motivasi, semangat, pembinaan, pengawasan, serta kebijaksanaan kepada semua seksi supaya terbentuknya kerja sama yang efisien dalam tim dan tercapainya tujuan kerja.

4.6.2 Accounting

1. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
2. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
3. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan.
4. Menyusun anggaran pendapatan perusahaan secara periodik.

4.6.3 Sekretaris

1. Membuka surat, masuk untuk pimpinan
2. Menerima dikte.
3. Menerima dan melayani tamu serta bertamu mewakili pimpinan.
4. Menerima dan melayani telepon serta menelpon.
5. Menata arsip/surat.

4.6.4 Komite mutu dan keselamatan

1. Membuat rencana strategis program pengembangan mutu.
2. Menyusun panduan pemantauan indicator mutu.
3. Membuat matrik teknis dan metodologi pemantauan indicator mutu.
4. Menyusun alat ukur pemantauan indicator mutu.

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

5. Menganalisa hasil pencapaian indicator mutu.
6. Membuat rencana strategis program pengembangan keselamatan pasien.
7. Menyusun panduan pantauan indicator keselamatan pasien.
8. Membuat matrik teknis dan metodologi pemantauan indicator keselamatan pasien.
9. Menyusun alat ukur pemantauan indicator keselamatan pasien.

6.3 Menganalisa hasil pencapaian indicator keselamatan pasien Komite ppi

1. Melaksanakan Surveilans (PPI 6)
2. Melakukan Investigasi Outbreak (PPI 6)
3. Membuat Infection Control Risk Assessment/ICRA (PPI 6 EP 4, PPI 7, PPI 7.1 s/d PPI 7.5)
4. Monitoring Sterilisasi di Rumah Sakit (PPI 7.1)
5. Monitoring Menejemen Laundry dan Linen (PPI 7.1)
6. Monitoring Peralatan yang kadaluarsa, peralatan single-use menjadi re-use (PPI 7.1.1)
7. Monitoring pembuangan sampah infeksius dan cairan tubuh (PPI 7.2)
8. Monitoring Penanganan Pembuangan darah dan komponen darah (PPI 7.2)
9. Monitoring area kamar mayat dan post mortem (PPI 7.2)
10. Monitoring pembuangan benda tajam dan jarum (PPI 7.3)
11. Monitoring kegiatan pelayanan makanan dan permesinan (PPI 7.4)
12. Monitoring pembongkaran, pembangunan dan renovasi (PPI 7.5)
13. Monitoring pelaksanaan isolasi pasien (PPI 8)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

14. Monitoring kepatuhan Hand Hygiene (PPI 9) Monitoring kepatuhan penggunaan APD (PPI 9)

15. Pencatatan dan pelaporan tertusuk jarum

16. Pencegahan dan pengendalian infeksi pada pasien (PPI 5)

17. Pendidikan dan pelatihan (Orientasi PPI pada pegawai baru dan siswa/mahasiswa, edukasi staff, edukasi pasien dan pengunjung) (PPI 11)

6.4 Komite Medic

1. Rekomendasi pemberian izin untuk melakukan pelayanan medis (entering to the profession), dilakukan melalui subkomite kredensial.
2. Memelihara kompetensi dan perilaku para staf medis yang telah memperoleh izin (*maintaining professionalism*), dilakukan oleh subkomite mutu profesi melalui audit medis dan pengembangan profesi berkelanjutan (*continuing professional development*)
3. Rekomendasi penangguhan kewenangan klinis tertentu hingga pencabutan izin melakukan pelayanan medis (*expelling from the profession*), dilakukan melalui subkomite etika dan disiplin profesi.

6.5 Komite Keperawatan

1. Menyusun daftar rincian Kewenangan Klinis dan Buku Putih.
2. Melakukan verifikasi persyaratan Kredensial
3. Merekomendasikan Kewenangan Klinis tenaga keperawatan
4. Merekomendasikan pemulihan Kewenangan Klinis
5. Melakukan Kredensial ulang secara berkala sesuai waktu yang ditetapkan.



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

6. Melaporkan seluruh proses Kredensial kepada Ketua Komite Keperawatan untuk diteruskan kepada kepala/direktur Rumah Sakit.

4.6.6 Komite K3RS

- Penetapan kebijakan K3RS
- Perencanaan K3RS
- Pelaksanaan rencana K3RS
- Pemantauan dan evaluasi kinerja K3RS
- Peninjauan dan peningkatan kinerja K3RS

4.6.7 Tim Farmasi dan Terapi

1. Memberikan rekomendasi dalam pemilihan penggunaan obat – obatan.
 2. Menyusun formularium yang menjadi dasar dalam penggunaan obat-obatan di rumah sakit dan apabila perlu dapat diadakan perubahan secara berkala.
 3. Menyusun standar terapi bersama-sama dengan staf medik.
- Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan evaluasi penulisan resep dan penggunaan obat generik bersama-sama dengan Instalasi Farmasi Rumah Sakit.

4.6.8 IT

- Mampu mempersiapkan segala kebutuhan IT di rumah sakit tersebut.
- Mampu membangun jaringan LAN di rumah sakit tersebut.
- Mampu mengatasi troubleshooting hardware.
- Mampu mengedukasi karyawan dalam penggunaan SIMRS di setiap Unit.



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

5. Mampu mengedukasi karyawan dalam penggunaan software aplikasi dari BPJS (jika rmh sakit bekerjasama dengan BPJS).

Mampu instalasi software minimal instal windows.

Mampu design photoshop dan coreldraw.

Mau belajar terus menerus.

Manager Pelayanan, Penunjang Medis Dan Case Mix

1. Mengelola pembiayaan dan pemberian jasa kesehatan

2. Menggunakan teknik kendali biaya

3. Membagi risiko keuangan antara provider dan asuransi

4. Mengatur dan mengelola utilisasi dari layanan kesehatan

6.8 Manager Bussines Dan Development

1. Turut membantu dalam mengembangkan aplikasi dan fitur Bibit.id bersama dengan tim produk, *developer* dan UI

2. Menjalin kerja sama dengan Manajer Investasi dan mitra potensial lainnya

3. Menjalin kerja sama dengan Bank Kustodian (Perbankan yang berfungsi untuk mengamankan aset perusahaan atau perorangan), OJK dan regulasi terkait yang berhubungan langsung dengan bisnis investasi

4. Membuat analisis data yang bersifat informatif untuk perkembangan bisnis perusahaan bersama dengan tim data

5. Mengembangkan, melaksanakan dan memonitor kampanye pemasaran baik *online* dan *offline* bersama dengan tim *marketing*



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

6. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan *partner* dan calon *partner* terkait rencana bisnis ke depan
7. Mengembangkan, melaksanakan dan memonitor proses *Know Your Customer* (KYC) bersama tim *compliance*
8. Bekerja dengan C-level untuk mengembangkan layanan lainnya

Manager Umum, SDM dan Legal

1. Desain Organisasi
2. Manajemen penilaian kinerja tenaga kerja
3. Pengaturan staff/pekerja
4. Pengaturan sistem penghargaan, asas manfaat, dan kepatuhan
5. Pengembangan organisasi dan karyawan.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Beban kerja yang meningkat juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat, kondisi beban kerja tentunya memiliki peranan penting baik tidaknya kualitas hasil kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Turunya kinerja perawat dapat disebabkan salah satunya rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki perawat, tanpa kepuasan kerja yang baik berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang optimal. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi perawat agar berkontribusi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan beban kerja maupun kepuasan kerja, hal ini karena semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka semakin baik juga kinerja mereka, dan semakin ditingkatkan kepuasan kerja perawat maka kinerja perawat akan optimal.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat, seperti porsi pembagian beban kerja dari masing-masing perawat, jam kerja perawat agar sesuai dengan standar kerja yang disesuaikan dengan kapasitas dan melakukan perekrutan dimasa yang akan datang sehingga dapat memperoleh kinerja yang optimal.
2. Untuk meningkatkan kepuasan sebaiknya perusahaan agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan perawat, seperti memberikan penghargaan (reward) baik dalam bentuk insentif atau perhatian secara personal dan promosi jabatan agar dapat lebih giat dan termotivasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh perawat dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel lain agar dapat dilihat perbedaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran dan Terjemahan
- Aranta, I. D. (2021). Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSI JEMURSAI SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 10, No 11, November.
- Arjadi, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica* 6(1):37.
- Asuti, R. dan O. P. A. Lesmana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman* 6(2): 42-50.
- Elizar, A., N. L. Lubis, dan Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru. *Jurnal Jumantik* 5(1): 78-89.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetak Ke Tigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R Marih. (2017). Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nelyati (2018). Pengaruh kompensasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, Vol 9, No 2, Januari.
- Rini Asuti, Oki Prima Anugrah Lesmana. (2018). Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, Vol 6, No 2.
- Rolos, K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).



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

Sagita, D., & Andrie Frans Assa. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19,(2).

Saati Octavianti, Rahmah Hamni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol 5, No 3.

Soyandi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Suliyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(1): 93-115.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi dengan SPSS* Yogyakarta : Andi Offset

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.

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

Steven, H. J. Dan A. P. Prasetio. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5 (1): 78-88.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta

Wicaksana, S. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas negeri yogyakarta: Yogyakarta.

LAMPIRAN

Hak Cipta |
© Hak

Lampiran 1 : Surat Izin dan Selesai Riset

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmodani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsoe@uin-suska.ac.id

Nomor : B-779/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 20 Januari 2023 M
27 Jumadil Akhir 1444 H

Kepada
Yth. Pimpinan
Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu
Kabupaten Rokan Hulu
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Leni Dewi Chandra
NIM. : 11970124966
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan

Dekan, DT-92 Mahyami, SE, MM
NIP. 197008201999032001

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

er:



RS AWAL BROS



Ujung Batu, 06 April 2023

Nomor : 010/RSAB-UB/DIR/IV/2023
Perihal : Surat Sudah Melakukan Penelitian Di Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu
Lampiran :-

Kepada Yth ,
Dekan Prodi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di Tempat

Assalamu'alaikum, Wr. Wb
Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi bagi mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau, bahwa mahasiswa Bapak /Ibu sudah melakukan penelitian di Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu.

Adapun mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Leni Dewi Chandra
Nim	: 11970124966
Judul Penelitian	: Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Kami,
Direktur RS.Awal Bros Ujung Batu



Dr. Vandra Yovano, MARS
Direktur

 RS Awal Bros Ujung Batu
Jl.Jendral Sudirman No.314 Ujung Batu – Rokan Hulu
Telp. (+62 762)736.3329>Email:Mkt.ub@gmail.com



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 : Lembaran Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AWAL BROS UJUNGBATU KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI RIAU

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

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

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Leni Dewi Chandra mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau mengambil judul penelitian *“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Awal Bros Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau”* Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama responden :
2. Umur responden :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja :
6. Unit kerja :

UIN SUSKA RIAU

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- 1) Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
- 2) Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.
- 3) Lembaran yang sudah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti.
- 4) Terima kasih atas kerja samanya.

C. Keterangan Skor Penilaian

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat setuju | = SS |
| 2. Setuju | = S |
| 3. Netral | = N |
| 4. Tidak setuju | = TS |
| 5. Sangat tidak setuju | = STS |

PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perawat yang berkinerja baik selalu datang 15 menit sebelum jadwal pekerjaan di mulai.					
2.	Perawat yang memiliki kinerja baik selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3.	Perawat yang berkinerja baik mempunyai jumlah hasil kerja yang harus di capai dalam satu periode.					
4.	Saya memiliki kinerja yang baik mampu bekerja dengan sesama rekan kerja dalam satu bagian pada rumah sakit ini.					
5.	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
6.	Memiliki kinerja yang baik dapat berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
7.	Kinerja yang baik selalu memperbaiki segala					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat dalam pekerjaannya.					
	Perawat yang memiliki kinerja baik selalu membantu rekan kerja yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya.					

PERTANYAAN TENTANG BEBAN KERJA (X1)

Pernyataan	Skala Likert				
	SS	S	N	TS	STS
1. Saya memiliki beban kerja ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					
2. Perawat memiliki beban kerja apabila selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
3. Perawat memiliki beban kerja selalu mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan.					
4. Perawat tidak memiliki beban kerja ketika jumlah perawat pada rumah sakit sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
5. Saya tidak memiliki beban kerja dapat menerima tugas yang diberikan dengan baik.					
6. Saya tidak memiliki beban kerja ketika target yang ingin dicapai rumah sakit sudah dapat penuh.					
7. Saya memiliki beban kerja apabila tugas yang diberikan oleh atasan sifat nya mendadak dengan waktu yang terbatas.					
8. Perawat tidak memiliki beban kerja apabila mereka dapat meninggalkan rumah sakit setelah waktu kerja berakhir.					

PERTANYAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (X2)

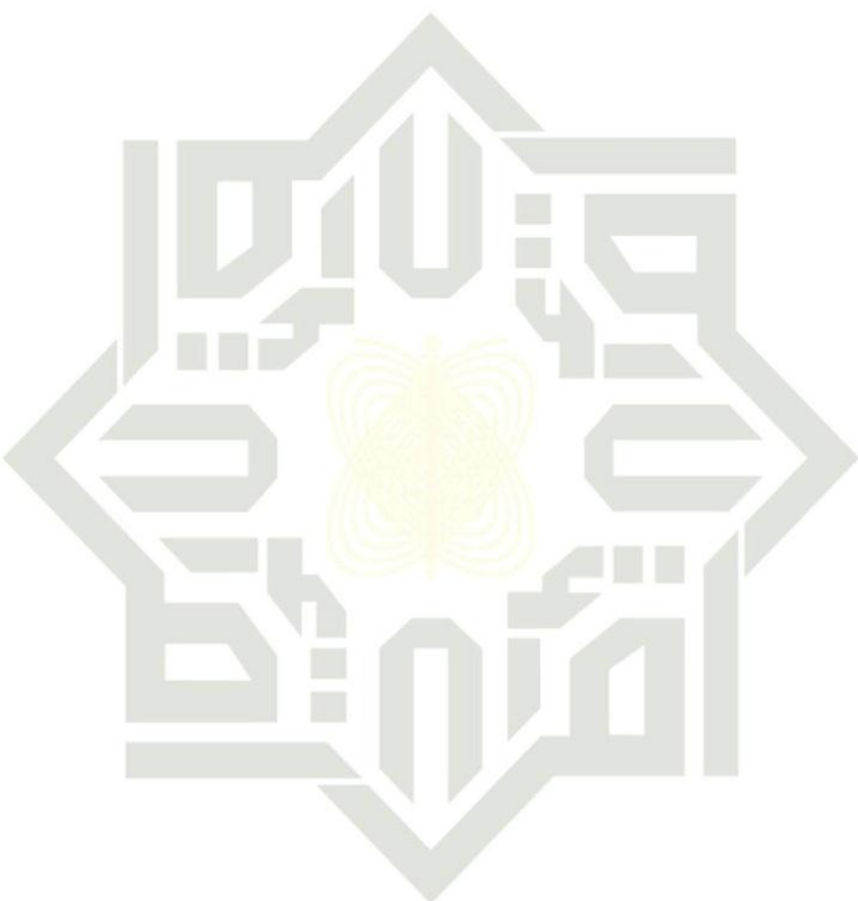
NO	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Anda diletakkan sesuai dengan keahlian anda					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.					
3.	Ada masalah dalam pekerjaan anda mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja.					
4.	Anda merasa senang dengan jabatan anda saat ini karena sesuai dengan yang anda harapkan.					
5.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada					



UIN SUSKA RIAU

Universitas Islamiah UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

	karyawan dalam setiap pekerjaan.					
	Pengarahan langkah langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan.					
	Anda puas jika diberi kesempatan untuk kenaikan jabatan.					
	Anda puas apabila diberikan insentif tambahan atas prestasi yang dicapai.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 3 : Tabulasi Hasil Kuisiner

Variabel Beban Kerja (X1)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	1	2	3	1	2	2	1	1	13
2	1	2	2	2	3	3	1	1	15
3	1	2	1	2	2	3	1	1	13
4	3	2	2	2	3	4	1	1	18
5	2	2	2	2	2	3	1	1	15
6	3	3	3	3	3	4	1	2	22
7	1	2	2	2	3	3	1	1	15
8	1	2	1	2	2	3	1	1	13
9	2	2	2	2	2	3	1	1	15
10	2	2	3	2	3	4	1	1	18
11	1	2	2	1	2	3	1	1	13
12	2	4	3	3	4	4	1	1	22
13	2	2	2	2	2	3	1	1	15
14	2	4	3	3	4	4	1	2	23
15	2	2	2	2	2	2	2	1	15
16	2	2	2	2	2	2	1	1	14
17	4	3	3	3	3	4	3	3	26
18	3	3	2	3	3	4	2	2	22
19	2	3	2	2	3	4	2	2	20
20	2	2	2	2	2	4	2	2	18
21	4	4	4	3	4	4	2	1	26
22	1	2	1	2	2	2	1	1	12
23	3	4	3	3	4	4	1	1	23
24	2	2	2	2	2	3	1	1	15
25	2	2	3	2	3	4	2	3	21
26	2	2	3	2	2	3	2	2	18
27	2	2	3	2	3	4	2	2	20
28	2	2	3	3	3	4	3	3	23
29	1	2	1	2	2	2	1	1	12
30	1	2	2	2	2	2	1	1	13
31	2	4	2	2	2	4	2	2	20
32	2	2	2	2	2	2	2	1	15
33	3	4	3	3	3	3	1	3	23
34	1	1	1	1	2	2	1	1	10
35	2	4	2	2	3	4	2	2	21

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa menyebutkan sumber.
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.



36	2	2	2	2	2	2	2	1	15
37	3	3	3	3	4	4	3	3	26
38	3	3	3	3	3	4	1	2	22
39	3	4	2	1	2	4	1	1	18
40	2	2	2	2	2	3	1	1	15
41	3	2	2	2	3	4	2	2	20
42	1	2	2	2	2	2	2	1	14
43	2	2	2	2	2	2	2	1	15
44	1	1	1	2	2	2	2	1	12
45	1	1	1	1	3	4	1	1	13
46	2	2	2	3	3	4	1	2	19
47	2	2	2	2	3	4	1	2	18
48	2	2	2	2	3	2	2	2	17
49	1	1	2	2	3	2	1	1	13
50	3	3	2	2	4	4	1	2	21
51	2	3	3	3	3	3	1	3	21
52	3	4	2	3	4	4	1	1	22
53	2	2	2	2	2	2	2	1	15
54	2	3	2	3	3	3	2	2	20
55	2	1	1	1	2	3	1	1	12
56	2	3	2	2	2	3	2	2	18
57	2	1	2	2	1	2	2	2	14
58	3	3	2	2	2	2	2	2	18
59	3	4	3	3	4	4	3	3	27
60	3	1	1	1	3	1	1	1	12
61	3	3	3	4	4	3	2	3	25
62	2	2	2	2	3	4	1	2	18
63	3	3	3	3	4	4	1	2	23
64	1	3	1	1	1	3	1	1	12
65	3	3	4	4	4	4	2	3	27
66	3	3	3	3	3	3	2	2	22
67	3	4	4	3	4	4	3	3	28
68	2	2	2	2	3	2	2	2	17
69	3	3	3	2	3	4	1	2	21
70	2	2	3	3	2	3	1	2	18
71	2	4	2	2	3	4	2	2	21
72	2	2	2	2	3	3	2	2	18
73	3	4	3	2	3	2	2	2	21
74	2	2	3	2	2	3	2	2	18
75	3	3	3	2	4	4	1	2	22
76	3	3	2	2	2	4	2	4	22

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



77	3	3	2	2	3	2	3	2	20
78	3	3	2	2	3	4	2	3	22
79	3	2	4	2	2	4	3	3	23
80	3	3	3	3	3	3	2	1	21
81	3	4	2	2	4	4	2	2	23
82	3	3	2	2	3	3	3	2	21

Varrabel Kepuasan Kerja (X2)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	3	5	5	5	3	5	5	5	36
2	5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	3	3	4	4	4	3	5	4	30
4	5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	4	5	4	4	5	5	5	37
6	5	4	5	5	4	5	4	4	36
7	5	5	5	5	5	4	5	5	39
8	5	4	5	4	4	5	5	5	37
9	3	4	5	5	3	5	5	5	35
10	3	5	5	4	5	3	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	3	3	36
12	3	4	4	3	4	4	4	4	30
13	5	5	5	5	5	3	5	5	35
14	4	3	3	4	3	2	4	4	27
15	5	5	5	5	5	3	5	5	36
16	3	5	5	3	5	4	5	5	35
17	3	3	3	4	3	3	3	3	25
18	3	5	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	5	4	4	5	36
21	3	3	3	3	3	4	2	3	24
22	5	5	5	5	5	4	5	5	39
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	5	5	5	5	5	4	4	3	36
25	4	3	3	4	4	3	4	3	28
26	3	5	5	3	5	4	3	4	32
27	3	5	4	3	4	5	4	4	32
28	3	3	4	3	4	3	3	3	26
29	5	5	5	5	5	5	3	2	35
30	5	5	5	5	5	2	4	3	34

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



31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	5	4	5	4	5	5	5	36
33	3	3	4	3	4	4	3	3	27
34	5	5	5	5	5	5	5	5	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	36
37	2	2	3	3	3	3	4	4	24
38	3	3	3	5	3	3	3	3	26
39	4	5	5	4	5	4	3	3	33
40	5	5	5	5	5	5	3	3	36
41	4	4	5	4	5	4	1	5	32
42	4	4	5	5	4	4	5	5	36
43	5	5	5	5	5	5	4	4	38
44	3	3	4	4	4	5	5	4	32
45	5	5	5	5	5	4	4	3	36
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	5	4	5	5	4	3	5	5	36
48	5	4	5	4	4	3	4	3	32
49	5	5	5	5	5	4	5	5	39
50	2	3	5	5	5	2	4	4	30
51	5	5	5	3	3	3	3	3	30
52	3	4	3	3	4	4	4	4	29
53	5	5	5	5	5	4	4	4	37
54	4	4	3	4	3	4	4	4	30
55	5	5	5	5	5	3	5	5	38
56	5	5	4	5	4	4	5	5	37
57	4	5	5	4	5	4	5	5	37
58	4	5	5	4	5	5	5	5	38
59	3	3	3	3	3	2	3	3	23
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	2	4	4	2	3	3	3	24
62	5	5	5	3	5	3	4	3	33
63	3	3	4	3	4	3	3	3	26
64	5	5	5	5	5	5	3	3	36
65	3	2	2	3	3	4	4	3	24
66	3	3	3	3	4	3	4	4	27
67	2	2	2	2	1	3	4	4	20
68	4	4	4	4	4	3	4	4	31
69	3	3	3	3	4	3	4	4	27
70	4	5	5	5	5	2	2	4	32
71	2	4	4	4	4	2	4	4	28

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



72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	3	3	3	3	3	5	5	5	30
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	5	4	3	3	3	3	3	3	27
76	3	3	4	3	4	3	3	3	26
77	2	4	4	4	4	2	4	4	28
78	3	3	3	3	4	3	5	5	29
79	4	4	3	3	3	4	4	3	28
80	3	3	5	5	5	3	3	3	30
81	3	4	4	3	4	3	3	3	27
82	4	3	3	4	3	2	4	4	27

Variabel Kinerja (Y)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	5	4	5	4	5	5	5	5	38
3	5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	5	5	4	4	3	33
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	3	3	3	4	4	3	4	4	28
7	5	4	5	4	4	5	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	5	5	5	5	5	5	39
10	4	4	4	5	5	4	4	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	38
12	3	4	4	4	4	3	4	4	30
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	4	3	3	3	3	4	3	3	26
15	5	5	5	5	5	5	5	5	38
16	3	5	5	5	5	3	5	5	36
17	3	3	3	4	3	3	4	3	26
18	5	5	5	4	4	5	5	4	37
19	5	4	4	4	4	5	4	4	34
20	4	5	5	5	5	4	5	5	38
21	3	3	3	3	3	4	3	3	25
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	3	3	3	3	4	3	3	26
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	3	3	4	4	4	3	4	29
26	3	5	5	5	5	3	5	5	36

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



27	3	4	4	5	5	3	5	4	33
28	3	3	3	4	4	3	5	4	29
29	5	5	5	5	5	5	5	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	5	4	4	5	5	4	37
33	3	3	3	4	4	3	3	4	27
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	38
37	3	3	3	3	3	4	3	3	25
38	3	3	3	4	4	3	3	4	27
39	4	5	5	4	4	4	5	4	35
40	5	5	5	5	5	5	5	5	38
41	4	4	4	5	5	4	4	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	38
46	4	4	4	4	4	5	5	5	35
47	4	5	5	4	4	5	5	4	36
48	4	5	4	4	5	5	4	5	36
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	4	4	4	5	33
51	3	4	3	4	3	5	3	5	30
52	3	4	4	4	4	3	4	4	30
53	5	5	5	5	4	5	4	5	38
54	5	4	4	5	4	4	4	4	34
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	5	4	5	5	5	4	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	3	3	3	3	4	3	3	25
62	4	4	4	4	3	5	5	5	34
63	3	3	3	4	4	3	3	4	27
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	4	4	4	4	4	3	4	3	30
67	3	3	3	3	3	4	3	3	25
68	4	5	5	5	3	4	3	4	33
69	3	5	5	5	5	4	4	4	35
70	4	5	5	4	4	4	3	4	33

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



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

71	3	5	4	4	4	4	4	3	31
72	4	5	5	4	4	4	3	4	33
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	5	5	5	4	4	5	5	4	37
75	5	3	3	4	4	3	3	4	29
76	3	3	4	4	3	4	5	5	31
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	3	4	3	4	3	5	3	5	30
79	3	3	4	3	4	4	5	5	31
80	4	3	3	4	4	3	5	4	30
81	4	3	4	4	3	4	3	4	29
82	4	5	5	4	4	4	3	4	33

Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

Variabel Beban Kerja (X1)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	N	29	35.4	35.4	37.8
	S	36	43.9	43.9	81.7
	SS	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	17.1	17.1	17.1
	N	23	28.0	28.0	45.1
	S	38	46.3	46.3	91.5
	SS	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	N	25	30.5	30.5	35.4
	S	43	52.4	52.4	87.8
	SS	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	N	21	25.6	25.6	28.0
	S	51	62.2	62.2	90.2
	SS	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	17.1	17.1	17.1
	N	34	41.5	41.5	58.5
	S	32	39.0	39.0	97.6
	SS	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

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

g-L
gial

pa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	37	45.1	45.1	45.1
	N	24	29.3	29.3	74.4
	S	20	24.4	24.4	98.8
	SS	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	9.8	9.8	9.8
	S	34	41.5	41.5	51.2
	SS	40	48.8	48.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	12	14.6	14.6	15.9
	S	33	40.2	40.2	56.1
	SS	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.1	6.1	6.1
	N	29	35.4	35.4	41.5
	S	18	22.0	22.0	63.4
	SS	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	N	20	24.4	24.4	29.3
	S	23	28.0	28.0	57.3
	SS	35	42.7	42.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

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

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	N	17	20.7	20.7	23.2
	S	22	26.8	26.8	50.0
	SS	41	50.0	50.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	23	28.0	28.0	29.3
	S	26	31.7	31.7	61.0
	SS	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	1	1.2	1.2	2.4
	N	16	19.5	19.5	22.0
	S	32	39.0	39.0	61.0
	SS	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.8	9.8	9.8
	N	26	31.7	31.7	41.5
	S	29	35.4	35.4	76.8
	SS	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	2	2.4	2.4	3.7
	N	19	23.2	23.2	26.8
	S	36	43.9	43.9	70.7
	SS	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

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

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

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	27	32.9	32.9	34.1
	S	30	36.6	36.6	70.7
	SS	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	28.0	28.0	28.0
	S	25	30.5	30.5	58.5
	SS	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	24.4	24.4	24.4
	S	25	30.5	30.5	54.9
	SS	37	45.1	45.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	23.2	23.2	23.2
	S	21	25.6	25.6	48.8
	SS	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	11.0	11.0	11.0
	S	38	46.3	46.3	57.3
	SS	35	42.7	42.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	18.3	18.3	18.3
	S	31	37.8	37.8	56.1
	SS	36	43.9	43.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	19.5	19.5	19.5
	S	27	32.9	32.9	52.4
	SS	39	47.6	47.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	24.4	24.4	24.4
	S	20	24.4	24.4	48.8
	SS	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	14.6	14.6	14.6
	S	31	37.8	37.8	52.4
	SS	39	47.6	47.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

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

nyakan dan menyebutkan sumber:

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

Uji Validitas

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	25.72	14.106	.704	.831
x1.2	26.04	13.863	.633	.840
x1.3	25.78	14.371	.685	.834
x1.4	25.71	15.098	.653	.840
x1.5	26.23	14.402	.645	.838
x1.6	26.68	14.491	.552	.850
x1.7	25.11	16.395	.361	.867
x1.8	25.23	14.551	.635	.840

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	28.18	17.904	.597	.817
x2.2	27.99	17.074	.763	.794
x2.3	27.83	17.650	.742	.798
x2.4	27.99	18.432	.640	.812
x2.5	27.94	18.404	.637	.812
x2.6	28.35	19.466	.423	.840
x2.7	28.10	20.139	.381	.843
x2.8	28.13	20.192	.400	.840

Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	29.94	19.589	.727	.919
y1.2	29.87	19.327	.786	.915
y1.3	29.79	18.759	.868	.908
y1.4	29.76	20.557	.764	.917
y1.5	29.82	19.855	.775	.916
y1.6	29.79	20.339	.667	.924
y1.7	29.80	19.591	.722	.920
y1.8	29.74	20.415	.716	.920

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

Uji Reabilitas

Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

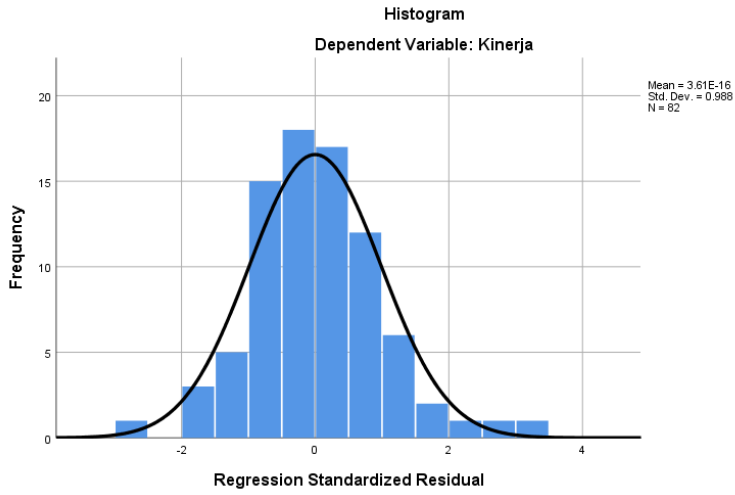
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Uji Asumsi Klasik

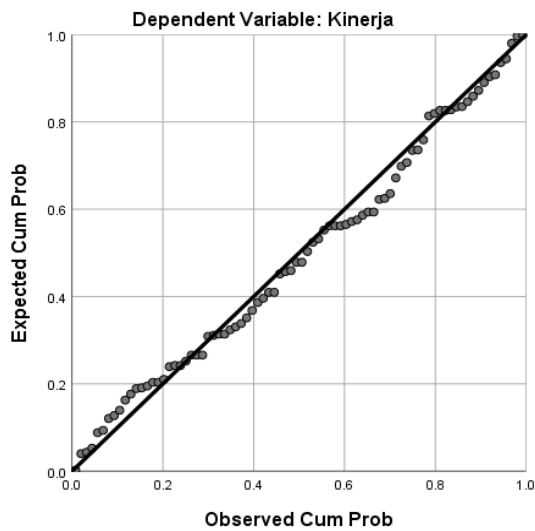
Normalitas Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72165738
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.052
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

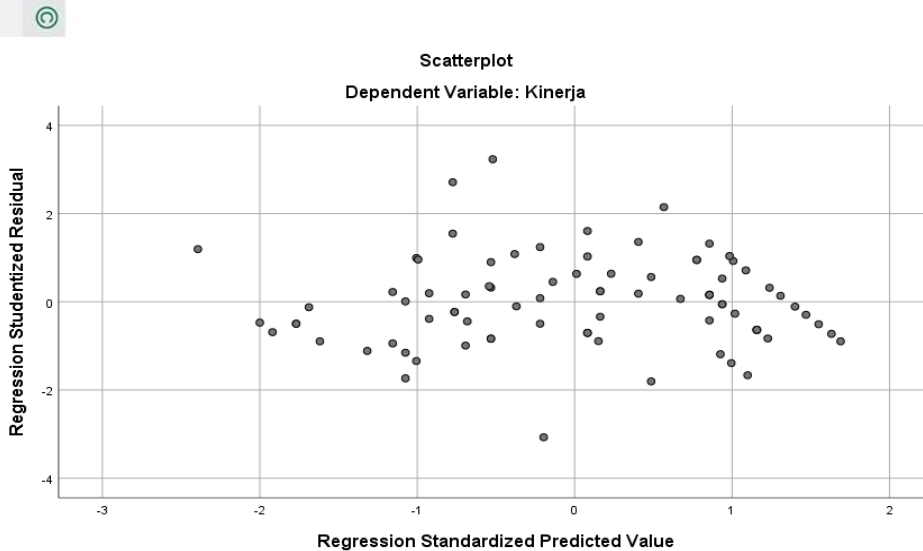
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.766	4.167		8.344	.000		
Beban	-.681	.090	-.609	-7.583	.000	.248	4.035
Kepuasan	.366	.083	.356	4.429	.000	.248	4.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.874	.870	1.743	2.068

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.766	4.167		8.344	.000
	Beban	-.681	.090	-.609	7.583	.000
	Kepuasan	.366	.083	.356	4.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penulis untuk di publikasikan kembali.

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

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

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

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

Uji F

UIN Suska R

UIN SUSKA RIAU

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.766	4.167		8.344	.000
	Beban	-.681	.090	-.609	-7.583	.000
	Kepuasan	.366	.083	.356	4.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

UIN Suska R

UIN SUSKA RIAU

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660.151	2	830.076	273.128	.000 ^b
	Residual	240.092	79	3.039		
	Total	1900.244	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

me

UIN Suska R

UIN SUSKA RIAU

Koefisien Determinasi (R²)

UIN Suska R

UIN SUSKA RIAU

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	1.743

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

b. Dependent Variable: Kinerja

