

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



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

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :


ISRA HAYATI
NIM 12070120812

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ISRA HAYATI
NIM : 12070120812
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU.
TANGGAL UJIAN : 14 JUNI 2024

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



Dr. MUHAMMAD APRIL, SH., MH
NIP. 198604052023211018

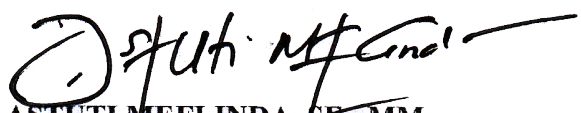
MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN




DWI HAMAHYARNI, SE., MM
NIP. 1970008261999032001


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 197205132007012018

- 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Isra Hayati
 NIM : 12070120812
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Julina SE., M.Si
 NIP/NIK. 19730722 199903 2 001

Penguji I

Shani, SE., MM
 NIP/NIK. 19741211 200710 2 004

Penguji II

Saipul Al Sukri, SE., M.Si
 NIP/NIK. 19860108 201903 1 007

Sekretaris

Devi Deswimar, S.Sos., M.Si
 NIP/NIK. 130 411 027



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ISRA HAYATI
 NIM : 12070120812
 Tempat Tgl. Lahir : KUALA LAHANG. 04 OKTOBER 2002
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : SI MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

DENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
 KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
 PROVINSI RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 24 JUNI 2024
 Yang membuat pernyataan



ISRA HAYATI
 NIM : 12070120812

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta dan Nama
 NIM
 Tempat Tgl. Lahir
 Fakultas/Pascasarjana
 Prodi
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*
 DENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
 KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
 PROVINSI RIAU
 Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :
 1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
 Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.
 Pekanbaru, 24 JUNI 2024
 Yang membuat pernyataan
 10000
 SERULUH RIBU RUPIAH
 METERAI TEMPEL
 07F2AJX497022812
 ISRA HAYATI
 NIM : 12070120812
 *pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak cipta dan Nama
 NIM
 Tempat Tgl. Lahir
 Fakultas/Pascasarjana
 Prodi
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*
 DENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
 KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
 PROVINSI RIAU
 Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :
 1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
 Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.
 Pekanbaru, 24 JUNI 2024
 Yang membuat pernyataan
 10000
 SERULUH RIBU RUPIAH
 METERAI TEMPEL
 07F2AJX497022812
 ISRA HAYATI
 NIM : 12070120812
 *pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

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

Oleh :

ISRA HAYATI
NIM. 12070120812

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, baik PNS maupun Non-PNS. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan sampel 118 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, menggunakan program SPSS Versi 23. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dalam uji t. begitu juga dengan variabel beban kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada uji f secara simultan. Dari uji determinasi diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja perawat (Y), dan sisanya sebesar 4,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Perawat

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORKLOAD ON NURSES PERFORMANCE AT TAMPAN MENTAL HOSPITAL, RIAU PROVINCE

By

ISRA HAYATI
NIM.12070120812

The aim of this research is to find out how competency and workload influence the performance of nurses at the Tampan Mental Hospital, Riau Province. The method used is descriptive quantitative with data collection through interviews and questionnaires. The population of this study were nurses at the Tampan Mental Hospital, Riau Province, both civil servants and non-PNS. This research used a simple random sampling technique with a sample of 118 respondents. The data analysis method used is the multiple linear regression method with classical assumption testing and hypothesis testing, using the SPSS Version 23 program. Based on the research results, it shows that the competency variable partially has a positive and significant influence on nurse performance in the t test. Likewise, the workload variable partially has a positive and significant effect on nurse performance. Apart from that, competency and workload variables influence nurses' performance in the f test simultaneously. From the determination test, it is known that the R Square value shows that competency (X1) and workload (X2) together have an influence of 54.7% on nurse performance (Y), and the remaining 45.3% is influenced by other variables. which was not observed in this study.

Keywords: Competency, Workload and Performance of Nurses

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alam, 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 Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dengan penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Bantuan dan motivasi dari berbagai pihak sangat membantu dalam terwujudnya skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Kepada kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda (Syahril B.A) dan Ibunda (Dara Wardah S.Pd) yang telah menjadi orang tua yang terhebat, terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus materi, motivasi, nasehat, perhatian, dan pengorbanan yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang biasa. Serta Kakak saya (Ns. Juliza Hasydarina S.Kep), Abang saya

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.

(Jasriadi Hasyir S.T), Adik saya (Nazhifa Hasyir) yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

6. Bapak Dr. Muhammad April, SH, M.H. selaku Dosen pembimbing Proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran agar skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.

Ibu Desvi Emti, M.Si. selaku Penasehat Akedemik 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 mendedikasikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

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.

Terima kasih kepada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau atas kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

10. Kepada teman-teman Risnawati, Rahma Dhani, Kak Harisa Putri, Ahda Andila Futri, Kak Fitri Elvira, kak Yessi. Terima kasih atas do'a, motivasi dan inspirasi serta dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.

11. Kepada seluruh teman satu angkatan Manajemen D'20, MSDM C, dan buat teman KKN Tembilahan Kota Kabupaten Indragiri Hilir. Serta kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terakhir kepada diri saya sendiri, Isra Hayati. Terima kasih sudah berjuang dan bertahan sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih untuk tidak menyerah dalam hal tersulit apapun dalam proses penyusunan skripsi ini. Tetap bersyukur dan rendah hati.

Pada akhirnya, penulis hanya berserah diri kepada Allah SWT, dengan harapan bahwa apa yang ditulis dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi penulis sendiri dan secara umum bagi para pembaca, Aamiin Ya Rabbal Aalamiin.

UIN SUSKA RIAU Pekanbaru, Mei 2024

Penulis

Isra Hayati
Nim:12070120812

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja perawat	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.2.4 Indikator Kinerja.....	22
2.3 Kompetensi.....	22
2.3.1 Pengertian Kompetensi	22
2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi	24
2.3.3 Indikator Kompetensi	25
2.4 Beban Kerja	26
2.4.1 Pengertian Beban Kerja	26

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Beban Kerja	27
2.4.3 Indikator Beban Kerja.....	28
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel	29
2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kompetensi.....	29
2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Beban Kerja.....	30
2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Kinerja.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Kerangka Pemikiran	35
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	36
2.9 Hipotesis	38
2.9.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat.....	38
2.9.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat	39
2.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat ..	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1 Jenis Penelitian	42
3.2.2 Sumber Data	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Skala Pengukuran	46
3.6 Analisis Data	46
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif.....	46
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	46
3.7 Uji Kualitas Data	47
3.7.1 Validitas Data	47
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Uji Asumsi Klasik	48
3.8.1 Uji Normalitas	48
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	49

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 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.10 Uji Hipotesis.....	50
3.10.1 Uji secara Parsial (Uji T)	50
3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	51
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	53
4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	53
4.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan	54
4.2.1 Visi.....	54
4.2.2 Misi	54
4.3 Logo dan Motto	55
4.3.1 Logo.....	55
4.3.2 Motto	55
4.4 Struktur Organisasi.....	57
4.5 Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan.....	58
4.5.1 Direktorat Bidang Umum Dan Keuangan	58
4.5.2 Direktorat Bidang Medik Dan Keperawatan	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Deskripsi Karakter Responden.....	63
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	63
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	65
5.2.1 Kinerja Perawat (Y).....	65
5.2.2 Kompetensi (X1)	67
5.2.3 Beban Kerja (X2).....	68
5.3 Uji Kualitas Data	70
5.3.1 Uji Validitas.....	70
5.3.2 Uji Reliabilitas	72



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.4 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	75
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	76
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
5.6 Uji Hipotesis.....	79
5.6.1 Uji Persial (Uji T)	79
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	81
5.6.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	82
5.7 Pembahasan	83
5.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat.....	83
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat	85
5.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat ..	85
BAB VI PENUTUP	87
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022.	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Pada Tahun 2018-2022.	4
Tabel 1.4 Jumlah Tenaga Keperawatan Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2022.....	6
Tabel 1.5 Rekapitulasi Pelatihan Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019	7
Tabel 1.6 Perbandingan Jumlah Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau Tahun 2018-2022	9
Tabel 1.7 Indikator Kinerja Pelayanan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau tahun 2022	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	37
Tabel 3.1 Interval Koefisien.....	52
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y).....	66
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan responden Terhadap Kompetensi (X1)	67
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja (X2)	69
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 5.12 Normalitas One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	74
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 5.14 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 5.15 Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 5.16 Uji Parsial (Uji T).....	80
Tabel 5.17 Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 5.18 Koefisien Determinasi (R^2).....	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Kompetensi (X1) dan Beban Kerja	36
Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau	55
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.....	57
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	74
Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas	77



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Menurut **Hasibuan (2019)** menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diberikan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian dan hasil kerja sesuai tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu, dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rumah sakit adalah institusi yang beroperasi di bidang pelayanan kesehatan. Saat ini, pelayanan kesehatan yang berkembang di rumah sakit mencakup lebih dari sekedar bangunan rumah sakit, jumlah staf medis dan non-medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mereka juga memperhatikan kualitas pelayanan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi rumah sakit adalah perawat. Sebagaimana tercantum dalam Permenkes RI No. 1239 Tahun 2001 tentang Registrasi and Praktek Perawat, menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu yang berkaitan dengan suatu profesi serta ciri keahlian tertentu yang merupakan ciri dari seorang profesional, **Wibowo (2016)**. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti (**Darma Laksana & Ariani Mayasari, 2021**) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Selain kompetensi perawat, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah beban kerja. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan perawat dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan

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.

dan potensi yang dimilikinya. Jika beban kerja terlalu berat, ini bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaiknya jika beban kerja terlalu ringan, terutama dengan pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kebosanan. Dengan memberikan tugas yang menantang namun seimbang, perawat dapat mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan merasa terlibat secara signifikan. Manajemen beban kerja yang baik juga membantu perawat menjadi lebih kuat secara emosional, meningkatkan kepuasan kerja, dan berdampak positif pada pencapaian organisasi melalui pelayanan kesehatan yang efektif, **Munandar (2019)**.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan rumah sakit daerah kelas A yang saat ini sedang perkembangan, berupaya meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang menginginkan pelayanan kesehatan lebih baik. Rumah Sakit Jiwa Tampan menjadi rumah sakit satu-satunya di Riau yang fokus pada pelayanan kejiwaan. Selain itu, rumah sakit ini juga memiliki poliklinik umum dan menyediakan fasilitas rehabilitas bagi pasien yang mengalami kecanduan narkoba. Fasilitas tersebut didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai untuk pengobatan yang insentif bagi pasien. Berikut data jumlah Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022.

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.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2018-2022.

Tahun	PNS	Persentase (%)	Non PNS	Persentase (%)	Jumlah Perawat Keseluruhan	Persentase (%)
2018	68	48%	73	52%	141	100%
2019	60	42%	83	58%	143	100%
2020	65	43%	87	57%	152	100%
2021	85	53%	74	47%	159	100%
2022	89	53%	79	47%	168	100%

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan 2022

Peningkatan kinerja perawat memiliki peran penting dalam mendukung upaya meningkatkan kinerja keseluruhan di dalam organisasi. Data kinerja di RSJ Tampan menjadi panduan untuk mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai secara umum. Tabel berikut merangkum kinerja perawat RSJ Tampan dari tahun 2018 hingga 2022.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Pada Tahun 2018-2022.

No.	Unsur Yang Dinilai	Nilai Rata-Rata Kinerja Perawat Per Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Kinerja	80,97	80,32	80,95	85,6	78,53

Sumber: Bidang keperawatan RSJ Tampan Provinsi Riau 2018-2022.

Dapat dilihat dari tabel 1.2 dalam lima tahun data kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau menunjukkan turun naik atau berfluktuasi. Fluktuasi ini mencerminkan kinerja perawat yang kurang optimal. Meskipun beberapa nilai data kinerja dalam kategori baik, namun kinerja perawat dianggap belum mencapai tingkatan maksimal pada setiap unsur terutama unsur yang paling rendah pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 78,53. Fenomena yang

demui berkaitan dengan belum tercapainya target kerja disebabkan karena kesalahan yang dilakukan perawat.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan yang mencerminkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Pemerintah telah menetapkan standar kinerja bagi karyawan. Berikut ini adalah peraturan pemerintah terkait standar kinerja perawat.

Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Perawat

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

Sumber: peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011.

Kualitas pelayanan dan kebutuhan pasien yang terpenuhi bergantung pada kemampuan perawat, yang tercermin dalam tingkat kompetensinya. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi perawat berperan penting dalam menentukan kualitas dari pelayanan kesehatan. Berikut adalah jumlah tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan tahun 2022 berdasarkan pendidikan, PNS dan Non-PNS dapat dilihat pada tabel 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.

Tabel 1.4 Jumlah Tenaga Keperawatan Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2022

NO	Latar Belakang Pendidikan	PNS	Persentase (%)	NON PNS	Persentase (%)
	S1 keperawatan + Ners	48	55%	34	43%
	DIII keperawatan	33	37%	43	54%
	DIII Kebidanan	3	3%		
	DIV Kebidanan	2	2%		
	DII Keperawatan Gigi	2	2%	2	3%
	SPK	1	1%		
	Total	89	100%	79	100%

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau 2022.

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa Rumah Sakit Jiwa Tampan memiliki lebih banyak perawat PNS daripada perawat Non-PNS dan mayoritas di antaranya merupakan lulusan pendidikan S1 Keperawatan+Ners. Ini seharusnya menunjukkan tingkat kompetensi yang lebih baik. Namun, masih ada perawat yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kurang baik. Dimana semakin sering perawat melakukan kesalahan maka semakin kurang baik kinerja perawat tersebut. Kesalahan yang sering dilakukan perawat meliputi pelayanan yang lambat, kelalaian terhadap keamanan dan keselamatan pasien, serta kurangnya keramahan.

Berdasarkan survey dan wawancara kepada kasi keperawatan dan beberapa keluarga pasien yang dilakukan penulis di RSJ Tampan pada 18 Desember 2023 pada pukul 09.00 s/d 11.00, diperoleh data bahwa adanya beberapa perawat yang kurang sigap dalam menangani pasien, perawat kurang percaya diri dalam memberikan penanganan awal pada pasien yang baru masuk,

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.

ada juga perawat yang bersikap kurang serius dalam pelayanan pasien, masih ada beberapa perawat yang terlambat datang bekerja. selain itu, sebagian besar kompetensi perawat masih berada pada tingkat yang cukup standar, ini menunjukkan bahwa banyak perawat yang belum mencapai tingkat keahlian yang tinggi dalam kinerja mereka. Dimana pelatihan yang dilakukan berdasarkan dengan anggaran dan disetujui oleh pemerintah. Berikut rekapitulasi pelatihan perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Pelatihan Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2019

No.	Jenis Pelatihan	2019		Persentase (%)	Total Perawat
		Ikut	Tidak		
1	'Workshop/Pelatihan Perawatan Intensif Psikiatri (Inhouse)	31	112	21,7%	143
2	'Workshop/Pelatihan Terapi Modalitas Keperawatan Jiwa (Inhouse)	29	114	20,2%	143
3	"Workshop/Pelatihan Komunikasi Efektif/TOT (Inhouse)	20	123	14%	143
		80	63	55,9%	143

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 80 perawat atau 55,9% yang mengikuti kegiatan pelatihan dengan tiga jenis pelatihan. Sebaliknya, 63 perawat tidak mengikuti kegiatan pelatihan dari jumlah perawat 143 perawat baik PNS maupun Non-PNS. Pada tahun 2018, terjadi rasionalisasi anggaran sedangkan pada tahun 2020-2022, tidak ada anggaran yang tersedia sehingga tidak ada kegiatan pelatihan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya anggaran yang terbatas dan prioritas pengeluaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

yang berubah telah menyebabkan berkurangnya kesempatan untuk pelatihan perawat. Fenomena ini dapat berdampak pada kompetensi perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

Perawat seharusnya harus memiliki pengetahuan dan memahami karakteristik serta kondisi kerja dengan baik agar dapat bekerja melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien yang disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Mengingat kekhususan area pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa yang merawat manusia dengan gangguan mental, perilaku dan sikap perawat harus mencerminkan sikap baik dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Meskipun idelanya mereka bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur, kenyataannya seringkali berbeda dengan tantangan seperti kurangnya pelatihan khusus yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang optimal.

Beban kerja seorang perawat dapat dihitung berdasarkan waktu efektif yang menggunakan tugas-tugas yang menjadi bebannya. Faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang perawat meliputi kondisi pasien yang selalu berubah-ubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung kepada pasien melebihi dari kapasitas perawat, (Maharani & Budianto, 2019). Beban kerja perawat pada rumah sakit mencakup aspek fisik dan mental. Beban kerja fisik mencakup kegiatan seperti mengangkat, memandikan dan membantu pasien ke kamar mandi, serta melakukan tugas-tugas seperti merapikan tempat tidur dan menangani situasi emosional yang kritis. Sementara itu, beban kerja mental melibatkan aspek seperti bekerja dengan jadwal

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

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

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

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

shift atau bergiliran, pemahaman kondisi psikologis pasien, menyiapkan pasien dan keluarga secara mental dan emosional, harus beradaptasi dengan kebutuhan pasien yang beragam, serta bertanggung jawab terhadap kesembuhan dan membangun komunikasi yang baik dengan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan kasi bidang keperawatan, jadwal kerja perawat dibagi menjadi tiga shift. Shift pagi dimulai pukul 07.20-14.00 WIB, shift siang dimulai pukul 14.00-21.00 WIB, dan shift malam dimulai pukul 21.00-07.30 WIB. Setiap perawat diharuskan mengambil satu shift kerja setiapharinya. Terdapat sepuluh ruangan rawat inap yaitu ruang upip, ruang siak, ruang sebayang, ruang indragiri, ruang kuantan, ruang kamar, ruang rokan, ruang napza, ruang mandau 1 dan ruang mandau 2. Perbandingan jumlah perawat disetiap shift ruangan rawat inap berbeda-beda tergantung kepada kebijakan kepala ruangan, rata-rata perawat shift pagi berjumlah 5 orang, shift siang 3 orang dan shift malam 2 orang dengan rata-rata jumlah setiap ruangan 30 orang.

Tabel 1.6 Perbandingan Jumlah Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan provinsi Riau Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien Rawat Inap	Standar Pelayanan Minimum RSJ Tampan	Rasio Perbandingan Jumlah Perawat Dengan Jumlah Pasien Rawat Inap
1	2018	141	1.991	1:4	1:14
2	2019	143	1.929	1:4	1:13
3	2020	152	1.848	1:4	1:12
4	2021	159	2.026	1:4	1:12
5	2022	168	1.696	1:4	1:10

Sumber: Bidang Keperawatan dan Rekam Medis RSJ Tampan 2022

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan data pada tabel 1.6 perbandingan perawat dan pasien RSJ Tampan jauh melewati SPM (Standar Pelayanan Minimum) yang ditetapkan RSJ Tampan, bahkan mencapai 1:14 pada tahun 2018. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, bahwa tipe rumah sakit A dan B perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur (pasien) adalah 1:1 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit. Namun SPM (Standar Pelayanan Minimum) yang mampu diterapkan oleh RSJ Tampan adalah 1:4 dengan pembagian perawat jaga dan jumlah pasien dalam satu ruangan. Dimana standar pelayanan dalam satu ruangan terdapat 20 orang pasien dengan 5 orang perawat. Situasi ini menunjukkan beban kerja yang sangat tinggi bagi perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan. Proporsi antara jumlah pasien yang harus ditangani oleh satu perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien yang sebenarnya ada. Berikut adalah indikator kinerja pelayanan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Tahun 2022:

Tabel 1.7 Indikator Kinerja Pelayanan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau tahun 2022

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah TT	BOR %	Ideal	AVLOS (HARI)	Idel
1	2	3	4	5	6	7
	Rumah Sakit Jiwa Tampan	320	94,77	60-85%	52,23 (52hari)	6-9 hari

Sumber: Rekam Medis RSJ Tampan 2022.

Menurut Depkes *Bed Occupancy rate* (BOR) ialah persentase penggunaan tempat tidur dalam satuan waktu tertentu. Indikator ini menggambarkan tingkat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

permanfaatan tempat tidur rumah sakit, baik dalam kondisi tinggi maupun rendah. BOR standar dari Depkes yaitu 60-85%. Semakin tinggi nilai BOR berarti semakin tinggi pula penggunaan tempat tidur yang tersedia untuk perawatan pasien. Berdasarkan tabel data diatas BOR RSJ Tampan Provinsi Riau mencapai 94,77% pada tahun 2022. Artinya jumlah penggunaan tempat tidur pasien tinggi dan beban kerja perawat pun meningkat.

AVLOS ialah rata-rata lama rawat seorang pasien (Depkes RI). Secara umum nilai AVLOS yang idela berada dalam rentang 6-9 hari. Berdasarkan tabel data 1.7 AVLOS pada RSJ Tampan mencapai 52 hari. semakin tinggi AVLOS ini diartikan sebagai rendahnya pelayanan kesehatan di unit rawat inap atau tidak efisiennya memberian pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebaliknya, semakin berkurang AVLOS menunjukkan peningkatan mutu dan efisiensi pelayanan yang diberikan yang akan meningkatkan kepuasan pasien terhadap kebutuhan jasa pelayan kesehatan. BOR dan AVLOS yang relatif tingi dibandingkan dengan petunjuk teknis Kementerian Kesehatan maka RSJ Tampan Provinsi Riau memerlukan kinerja yang memadai.

Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, rumah sakit harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, terutama dari segi tenaga medis seperti dokter dan paramedis keperawatan. Mereka harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi dalam mengelola rumah sakit untuk menciptakan kinerja dan pelayanan yang bermutu. Selain itu, penting bagi mereka mampu mengelola beban kerja dengan efesien agar dapat meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau**”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi secara persial berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
2. Apakah beban kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?
3. Apakah kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, yaitu:

- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara persial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara persial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah:

Manfaat Teoritis

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

Manfaat Praktisi

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

3. Manfaat Akademis

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

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

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.

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berbagai definisi mengenai manajemen sumber daya manusia telah disampaikan oleh berbagai ahli. Menurut **Hasibuan (2019)** manajemen SDM sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja. Tujuannya adalah membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola individu melalui berbagai langkah, seperti perencanaan, rekrutmemn, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, serta memastikan keselamatan dan kesehatan kerja. Proses ini juga mencakup menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan “*stakeholder*”.

Sedangkan **Jurdi (2018)** memberikan definisi lain, yaitu bahwa manajemen SDM adalah usaha untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi sumber daya manusia secara keseluruhan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Marwansyah (2019)** fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek penting, termasuk perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan di masa depan.

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmemn ialah upaya untuk menarik minat calon karyawan untuk melamar pekerjaan di suatu organisasi, sementara seleksi melibatkan identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling sesuai dengan posisi yang tersedia.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Kompensasi

Kompensasi mencakup pemberian imbalan kepada individu sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi, mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan imbalan non-finansial lainnya.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja melibatkan usaha untuk melindungi pekerja dari cedera karena kecelakaan, sementara kesehatan kerja fokus pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan industrial

Ini mencakup sistem hubungan antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa.

7. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan ini bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi melalui perencanaan, pengumpulan, analisis, dan pelaporan informasi terkait manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi diatas, ini dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hal ini bertujuan agar faktor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang lebih efektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja perawat

2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris, istilah “kinerja” dapat diartikan sebagai job performance, actual performance, atau level of performance. Ini menggambarkan sejauh mana seorang pegawai berhasil menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukanlah suatu ciri khas individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan manifestasi dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja merupakan realisasi dari kemampuan yang tercermin dalam prestasi, dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi, **Priansa (2021)**.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, di dalam suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Kinerja melibatkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batasan waktu yang legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika, **Bisro (2018)**.

Kinerja menurut **Kasmir (2016)** mencakup hasil dari perilaku dan hasil kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut **Mangkunegara (2017)** menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

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

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

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

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

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.

Menurut **Sudarmayanti (2017)** menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pekerja, yang dapat dikaitkan dengan proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dengan bukti konkret dan dapat diukur. Menurut Sutisno dalam (**Pramesthi dkk., 2020**) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh individu dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut **Muzfar & Dwirianto (2023)** Kinerja merujuk pada pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari kemampuan dan bakat individu serta kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di organisasi, dengan tujuan mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (**Busro, 2018**) terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- Kemampuan melaksanakan pekerjaan;
- Minat kerja;
- Kejelasan delegasi tugas dan peran;
- Tingkat motivasi pekerja

Sedangkan menurut (**Putri Adhisty dkk., 2023**) faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja yaitu:



© 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.

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.

Stres kerja
 Beban kerja
 Lingkungan kerja.

2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Sudarmayanti (2017)** tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, terutama dalam meningkatkan kondisi, kualitas, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar untuk mengembangkan dan memanfaatkan karyawan karyawan seoptimal mungkin, sehingga jenjang karier, rencana promosi dan kenaikan jabatan dapat diarahkan dengan baik.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi keseluruhan organisasi dalam hal sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat mendorong pengembangan diri. Bagi atasan yang menilai, mereka akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pengalaman kerja dapat berguna untuk penelitian dan pengembangan di bidang keperawatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.4 Indikator Kinerja

Dalam hal mengukur kinerja, Hasibuan dalam (**Busro, 2018**) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek, yaitu:

Hasil kerja dengan indikatornya:

- a. Kualitas hasil kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melakukan tugas.

2. Perilaku kerja indikatornya:

- a. Disiplin kerja
- b. Insentif, dan
- c. Ketelitian.

3. Sifat pribadi indikatornya:

- a. Kejujuran, dan
- b. Kreativitas

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja individu yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pasal 11 menegaskan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut **Priansa (2021)** kompetensi kerja mencakup kapasitas pegawai terhadap atribut pekerjaan, termasuk kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefisienan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut **Marwansyah (2019)** mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Kompetensi dapat diukur dengan standar yang disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut **Wibowo (2016)** Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Menurut **Sudarmayanti (2017)** menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau memprediksi prestasi kerja yang sangat baik.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup segala sesuatu yang dimiliki seseorang, seperti pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu, yang memungkinkan mereka untuk berhasil menjalankan suatu pekerjaan. Ini melibatkan karakteristik seperti pengetahuan, keterampilan, konsep diri, nilai, dan karakteristik kepribadian yang mendukung kinerja yang efektif dalam suatu profesi atau pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi

Manurut Michael Zwell dalam **Wibowo (2016)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, di antaranya:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai:

Keyakinan individu terhadap diri sendiri dan orang lain berpengaruh besar terhadap perilaku. Jika seseorang merasa kurang kreatif, kemungkinan besar mereka akan enggan mencoba hal baru atau inovatif dalam pekerjaan.

2. Keterampilan:

Keterampilan memainkan peran penting dalam banyak aspek kompetensi. Pengembangan keterampilan yang terkait dengan kompetensi dapat berdampak positif pada budaya organisasi dan kemampuan individu.

3. Pengalaman:

Banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisir orang. Meskipun pengalaman penting, menjadi ahli dalam suatu kompetensi tidak hanya bergantung pada pengalaman semata.

4. Karakteristik Kepribadian:

Karakteristik kepribadian cenderung sulit diubah. Mengharapkan perubahan kompetensi dengan mengubah kepribadian dapat menjadu harapan yang tidak realistis.

5. Motivasi:

Motivasi merupakan faktor yang dapat diubah dalam kompetensi. Dorongan, penghargaan terhadap pekerjaan, pengakuan, perhatian individual dari atasan dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi seseorang.

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. Isu Emosional:

Hambatan emosional seperti ketakutan akan membuat kesalahan atau rasa malu dapat membatasi motivasi dan inisiatif dalam menguasai kompetensi.

7. Kemampuan Intelektual:

Kemampuan dalam kompetensi juga dipengaruhi oleh pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitis. Pengalaman dapat meningkatkan kemampuan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi:

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai aspek, termasuk rekrutmen, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi dan tingkat komitmen.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut **Wibowo (2016)** indikator kompetensi dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan mencakup informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.

Kemampuan karyawan dalam memahami dan mengaplikasikan pengetahuan ini dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Pengetahuan yang baik juga dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan/ keterampilan

Kemampuan atau keterampilan mencakup upaya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mampu melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal menunjukkan tingkat kemampuan atau keterampilan yang tinggi.

5. Sikap Perilaku Karyawan

Sikap mencerminkan pola tingkah laku seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap yang positif dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dapat berkontribusi pada keberhasilan individu dan kelancaran operasional perusahaan.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan seperti banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang, baik secara fisik maupun mental, dan merupakan kewajibannya. Setiap tugas yang diberikan menjadi beban bagi pelakunya, dan setiap pekerja memiliki keterampilan unik untuk menangani beban kerjanya, yang bisa berwujud pekerjaan fisik, mental, atau sosial.

Menurut **Koesmowidjojo (2017)** beban kerja ialah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan. Sementara (**Mahawari dkk 2021**) menyatakan bahwa beban kerja adalah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab, yaitu pekeja dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja menjadi satu tantangan ketika tugas dan tuntutan terlalu banyak atau tingkat kerja terlalu tinggi, sehingga dapat memicu stres pada pekerja. (**Rida Alfida, Sri Widodo, 2022**) mengamukkan bahwa beban kerja dapat tercermin dalam dimensi seperti beban fisik, beban mental, dan beban

waktu dengan indikator-indikator seperti fisik fisiologis, kewaspadaan, dan kecepatan.

Menurut Munandar dalam **(Kartika & Haryani, 2020)** menyebutkan bahwa beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diuntaskan dalam batas periode tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang, termasuk tanggung jawab dan tugas dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

2.4.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Koesmowidjojo (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam tubuh dan dipengaruhi oleh reaksi terhadap beban kerja eksternal. Ini mencakup hal-hal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, kepuasan dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh dan dapat mencakup beberapa aspek, seperti:

a. Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang optimal, seperti penerangan yang tidak memadai, suhu ruang yang tinggi, debu, asap dan kebisingan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Ini melibatkan hal-hal yang terikat dengan alat-alat dan sarana bantu yang digunakan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, seperti sarana dan prasarana kerja.

c. Organisasi Kerja

Aspek-aspek seperti jadwal kerja, lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier dan penggajian juga memainkan peran penting dalam beban kerja karyawan. Pengaturan yang baik dalam organisasi kerja dapat berkontribusi pada pengelolaan beban kerja yang lebih efisien dan terasa ringan bagi setiap karyawan.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini fokus pada beban kerja yang dikemukakan oleh **Koesmowidjojo (2017)**. Indikatornya tersebut mencakup:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memahami tugasnya. Penting bagi perusahaan untuk melakukan sosialisasi mengenai Standard Operating Procedure (SOP) kepada seluruh anggota organisasi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sehingga setiap karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan mereka.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai SOP dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Hal ini mngindikasikan pentingnya mengatur waktu kerja secara efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

3. Target yang harus di capai

Penetapan waktu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu bagi setiap karyawan dapat membantu mengelola beban kerja. Dengan adanya terget yang jelas, setiap karyawan dapat lebih terarah dalam menyelesaikan tugasnya, meskipun jumlah pekerjaan masing-masing karyawan bisa berbeda.

2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kompetensi

Kompetensi mencakup karakteristik, sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan individu yang cenderung tetap dalam menangani situasi dan lingkungan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh kombinasi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan pengetahuan koseptual.

Keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensinya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai mampu meningkatkan efisiensi perusahaan. Faktor-faktor seperti kekurangan informasi berkaitan dengan perusahaan, kurangnya pemahaman tentang kompetensi perusahaan, dan kekurangan program khusus yang diberikan kepada karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dapat menjadi hambatan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Yusuf ayat 55 yaitu:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: *Berkata Yusuf “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi pengetahuan” (Q.S Yusuf :55).*

Ayat di atas memberikan makna bahwa sebagai karyawan tuntutan untuk bekerja dengan profesionalitas sangat penting. Profesionalitas dalam bekerja mencakup kemampuan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas dan baik. Oleh karena itu, kesadaran akan peningkatan kompetensi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan kontribusi positif terhadap perusahaan.

2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Beban Kerja

Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang membuat hidup lebih baik. Untuk mencapai itu, setiap orang perlu bersedia bekerja keras, namun juga harus menyadari bahwa tubuh kita bukan mesin yang bisa bekerja tanpa henti selama 24 jam. Kita membutuhkan istirahat yang cukup agar dapat menjalani aktivitas dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang diberitahukan Allah SWT. Pada Q.S Al-an'am ayat 96 dalam firmannya sebagai berikut:

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan ayat di atas mengajarkan bahwa setiap waktu memiliki fungsi masing-masing, dimana siang untuk bekerja dan malam untuk istirahat. Allah menyarankan agar kita menghormati batas-batas waktu ini karena memaksakan diri tanpa istirahat akan merugikan diri kita sendiri.

2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Dalam perspektif ekonomi islam, ketika berbicara tentang kinerja, kita diberikan petunjuk untuk maksimalkan pemanfaatan sumber daya yang kita miliki. Islam mengajarkan nilai-nilai kebaikan, memotivasi kita untuk berbuat baik kepada sesama, membantu orang miskin, serta menyokong keluarga dengan sikap yang baik tanpa pelit dan boros. Allah SWT menegaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Dan katakanlah “ bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah:105).

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa Allah akan membalas setiap tindakan manusia sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Artinya jika seseorang bekerja dengan baik di perusahaan, hasil yang baik juga akan diperoleh,

memberikan manfaat positif bagi perusahaan tersebut. Pelajaran dari ayat ini adalah setiap orang yang bekerja akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usahanya, seperti Allah SWT akan meningkatkan derajat hamba-Nya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun / Judul/ Artikel	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	(Magfirah & Risambessy, 2023)/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon	Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK III Bhayangkara Ambon.	- Lingkungan kerja (X1) - Objek penelitian - Sampel penelitian
2	(Susilowati dkk., 2020)/ Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam.	Kompetensi (X1), komunikasi (X2), Budaya organisasi (X3), pelatihan (X4) dan Kinerja perawat (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Dan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam.	- Komunikasi (X2) - Budaya organisasi (X3) - Pelatihan (X4) - Objek penelitian - Sampel penelitian
3	(Laksana, 2021)/ Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja	Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja perawat (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada RSJ	- Stres kerja (X2) - Sampel penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta 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.

	Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali		Provinsi Bali dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSJ Provinsi Bali	
4	(Arofiati & Widakdo, 2022)/ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat, rekomendasi dari penelitian ini adalah menjadi acuan utama bagi Rumah Sakit untuk mendorong mereka untuk menjadi referensi penelitian berkelanjutan berdasarkan penelitian sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X2) - Objek penelitian - Sampel penelitian
5	(Setyawan dkk., 2021)/ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit daerah Argamakmur Bengkulu Utara.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (X2) - Objek penelitian - Sampel penelitian
6	(Indriani, 2018)/ Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit	Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan keperawatan rawat inap, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan keperawatan rawat inap. Sedangkan	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Sampel penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Umum Dr Slamet Garut		secara simultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan rawat inap.	
7	(Kartika & Haryani, 2020)/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja (Y)	Hasil dalam penelitian menunjukkan: variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan;	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja (X2) - Motivasi (X3) - Objek penelitian Sampel penelitian
8	(Rida Alfida, Sri Widodo, 2022)/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja (X2) - Objek penelitian Sampel penelitian
9	(Prameshti dkk., 2020)/Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja	Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y) dan Stres Kerja (Z)	Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja (Z) - Objek penelitian Sampel penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

			kerja dan kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja	
1	(Deolla dkk., 2022)/Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi Oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu	Beban Kerja (X), kinerja (Y) dan Stres Kerja (Z)	1)Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir. 2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja kurir 3) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir. 4) Stres kerja berperan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja kurir	- Stres kerja (Z) - Objek penelitian - Sampel penelitian

Sumber : Diolah Dari Berbagai Jurnal,2023

2.7 Kerangka Pemikiran

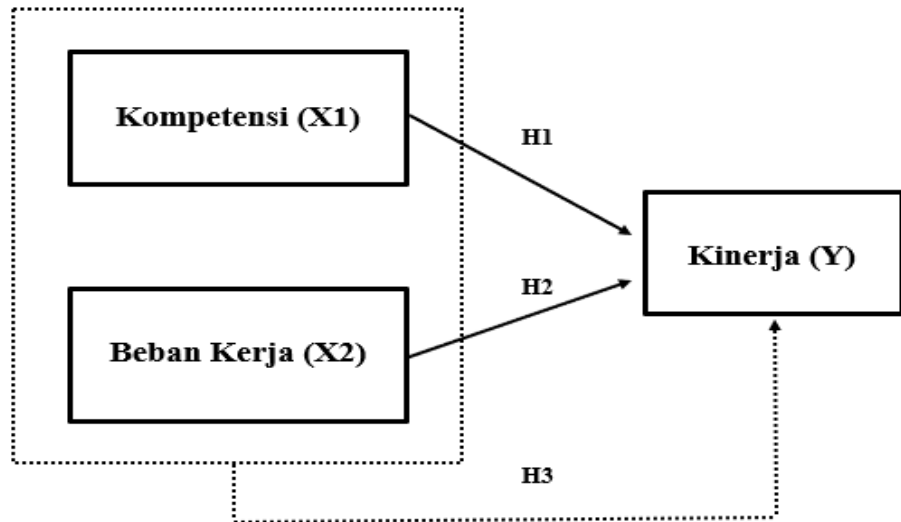
Menurut **Sugiyono (2017)** kerangka berpikir ialah suatu model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang dianggap krusial dalam suatu masalah. Dengan demikian, secara teoritis penting untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **Ineu Indriani (2018)** kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pelayanan keperawatan rawat inap rumah Sakit Dr Slamet Garut. Maka dari pernyataan di atas, dapat dirancang kerangka pemikiran yang dijadikan asal pemikiran dalam penelitian ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Kompetensi (X1) dan Beban Kerja



Keterangan :

- = Hubungan Parsial
- - - = Hubungan Simultan

1. Variabel Dependent
 - a. (Y) Kinerja Perawat
2. Variabel Independent
 - a. (X1) Kompetensi
 - b. (X2) Beban Kerja

2.3 Konsep Operasional Variabel

Dari kerangka pemikiran tersebut, operasional variabel dapat disajikan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai baik secara individu maupun kelompok, di dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka (Busro, 2018) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas Hasil Kerja b. Kuantitas Hasil Kerja c. Efisiensi dalam melakukan tugas 2. Perilaku Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin Kerja b. Insentif c. Ketelitian 3. Sifat Pribadi <ol style="list-style-type: none"> a. Kejujuran; dan b. Kreativitas. Hasibuan dalam (Busro, 2018).	Likert
2	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. (Wibowo, 2016) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan/ Keterampilan 3. Sikap Perilaku karyawan (Wibowo, 2016) .	Likert
3	Beban Kerja (X2)	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. (Koesmowidjojo, 2017) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesmowidjojo, 2017) .	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang biasanya disajikan dalam bentuk pertanyaan **Sugiyono (2017)**.

2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Menurut **Wibowo (2016)** menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melakukan pekerjaan atau tugas, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tugas tersebut. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi, menjadi ciri khas seorang profesional.

Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja sangat penting dan kuat. Terdapat keterkaitan logis dan jelas antara memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan untuk memaksimalkan kinerja pegawai, **Mangkunegara (2017)**.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan **Heldawati, Fitri Arofiati dan Giri Widakdo 2022** dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat. Dan penelitian **Laksana & Mayasari** menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja perawat. Dengan memiliki kompetensi yang unggul, perawat dapat menangani tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, menemukan solusi yang tepat, dan meningkatkan kinerja. Pengembangan kompetensi sangat penting bagi rumah sakit untuk memastikan perawatan berkualitas dan mempertahankan keunggulan dalam pelayanan kesehatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga kompetensi berpengaruh secara persial terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Peningkatan beban kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja perawat. Menurut **Kasmir (2016)** tekanan dari beban kerja dapat dianggap sebagai dorongan positif yang mengarah pada peningkatan kinerja. Implementasi beban kerja memotivasi karyawan untuk menunjukkan potensi maksimal mereka. Beban kerja yang signifikan membuat penilaian kinerja manajer menjadi krusial karena berhubungan dengan kinerja dan jumlah bonus yang diterima oleh karyawan.

Sedangkan menurut **Koesmowidjojo (2017)** keterkaitan antara beban kerja dan kinerja dapat dijelaskan dengan mudah. Jika pekerja merasa lelah karena menyelesaikan tugas di luar kemampuan fisik dan mentalnya, ini dapat mengurangi kapasitas dan daya tahan tubuhnya, akibatnya, kinerja karyawan dapat menurun.

Tingginya beban kerja dan tekanan fisik, mental, serta emosional yang dialami oleh pekerkja di bidang sisoal seperti kesehatan dapat mengakibatkan penurunan kinerja tenaga kesehatan, **Sandora (2023)**.

Beban kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari

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.

beban kerja **Munandar (2019)**. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Gabriela Kartika Y.S.A, Sri Haryani 2020 dengan hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rida Alfida, Sri Widodo, 2022 juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Dengan beban kerja yang seimbang, individu dapat fokus dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

2.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti kompetensi dan beban kerja saling berinteraksi dan berdampak terhadap kinerja seseorang. Kompetensi mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan, menjadi landasan utama dalam mengeksekusi tugas-tugas dengan efektif. Selain itu, beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengurangi kapasitas seseorang dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh **Kasmir (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan tugas, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

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.

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan. Dan menurut **(Putri Adhistry dkk., 2023)** faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja yaitu: stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja.

Dan didukung berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ineu Indriani menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pelaksana asuhan keperawatan pada bagian rawat inap.

Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Jalan HR Soebrantas KM. 12,5. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2023 hingga Juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2017)** jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Sugiyono (2017) mendefinisikan data kualitatif sebagai data yang terdiri dari kalimat, kata-kata, atau gambar. Dalam penelitian ini, data kualitatif mencakup informasi mengenai latar belakang, sejarah organisasi, struktur organisasi, serta data lain yang diambil dari dokumen-dokumen organisasi.

2. Data kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** data kuantitatif adalah data yang tersusun dalam bentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scpring). Data kuantitatif memiliki kecenderungan untuk dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik. Jenis data ini berupa angka atau skor, yang umumnya diperoleh melalui alat pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan dengan skala atau bobot tertentu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.2.2 Sumber Data

Menurut **Sugiyono (2017)**, sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya, dan berkaitan secara langsung dengan masalah yang sedang diteliti **Sugiyono (2017)**. Untuk memperoleh data primer, penelitian ini menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara langsung dengan perawat di Rumah sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang digunakan untuk mendukung hasil penelitian dan diperoleh dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lain yang relevan **Sugiyono (2017)**. Data sekunder biasanya berasal dari perpustakaan atau laporan penelitian sebelumnya. Dalam konteks ini, data sekunder diperoleh dari Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau dan mencakup informasi seperti jumlah karyawan, profil organisasi, jurnal penelitian terdahulu yang relevan, dan teori-teori terkait.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merujuk pada kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2017)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 168 orang perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau, baik yang berstatus PNS maupun Non-PNS.

Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut **Sugiyono (2017)**. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam probability sampling adalah sample random sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa memedulikan tingkatannya.

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

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

$$n = \frac{168}{1 + 168(0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{1,42}$$

$$n = 118$$

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 118 perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data **Sugiyono (2017)**. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan penyediaan serangkaian pertanyaan yang harus ditanggapi oleh responden. Metode pengumpulan data ini dilakukan melalui pertemuan langsung dengan perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2017)** wawancara merupakan sarana pengumpulan data guna mengidentifikasi permasalahan yang harus diteliti melalui responden. Hasil wawancara ini dapat berupa tulisan atau audio visual. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung kepada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala *Likert* digunakan sebagai alat penilaian atau skala pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (**Sugiyono (2017)**). Responden diminta memberikan nilai berdasarkan skala berikut:

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS) | =5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Netral (N) | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.6 Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif menurut **Sugiyono (2017)** adalah statistik untuk mengevaluasi data dengan cara menggambarkan dan menjelaskan data yang diperoleh dalam bentuk aslinya tanpa upaya untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas.

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang berfokus pada angka-angka atau prositivisme, untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, serta pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini diterapkan pada populasi dan sampel yang telah ditentukan **Sugiyono (2017)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan dan kebenaran suatu kuesioner **Ghozali (2018)**. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat secara akurat mencerminkan hal-hal yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan keabsahan item atau pertanyaan diukur oleh kuesioner itu valid atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai r hitung kurang dari nilai r tabel, maka dianggap tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen pengukuran untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel **Ghozali (2018)**. Kuesioner dianggap handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas terhadap pertanyaan-pertanyaan yang valid dari semua variabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana keandalan dari setiap butir pertanyaan yang dianggap valid. Pengujian ini menggunakan alpha Cronbach, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha Cronbach lebih dari 0.60, maka item yang dianggap valid dapat dianggap reliabel.
- b. Jika nilai alpha Cronbach kurang dari 0,60, maka item yang dianggap valid dianggap tidak reliabel.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal.

Uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika signifikan lebih besar dari 0,05, maka populasi dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka populasi dianggap tidak distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi diantara variabel independen dalam model regresi **Ghozali (2018)**. Sebuah model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi diantara variabel independennya. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, dapat diamati dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF berada pada rentang hingga 1, maka sebuah model regresi dianggap bebas dari multokolinearitas.
- b. Jika nilai VIF melebihi 10 dan nilai tolerance rendah, maka model regresi dianggap menjadi indikasi adanya multikolinearitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Kriteria pengambilaltn keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai Sig. uji t (pada uji Glejser) $> 0,05$ maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilaksanakan untuk memahami arah serta menilai apakah da dampak dari kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Dalam regresi linier berganda, peneliti dapat mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23 for Windows. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Beban Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Pengujian dilakukan dalam dua arah dengan tingkat kepercayaan 95%, dan uji tingkat signifikan dilaksanakan untuk menilai dampak hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan ditetapkan pada 5%, dengan derajat kebebasan (df) = n-k. keputusan diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t lebih besar dari t tabel, maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak, dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, analisis ini dilakukan untuk menentukan signifikan dari hubungan antara semua variabel independen dan variabel dependen, khususnya untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung, dengan derajat kebebasan (df) = $(k-1)$, $(n-k)$.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka Hipotesis Nl (H_0) ditolak, dan Hipotesis Alternatif H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (x) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (y).
- b. Jika nilai f hitung lebih kecil dari f tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (x) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (y).

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 , merupakan indikator seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu ($0 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu

menandakan bahwa sebagian besar data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen diberikan oleh variabel independen **Ghozali (2018)**.

Selanjutnya menafsirkan nilai koefisien korelasi dapat dilakukan berdasarkan kriteria yang diuraikan menurut **Sugiyono (2017)**, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber ; Sugiyono, 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Rumah Sakit Jiwa Tampan

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau didirikan pada tahun 1980 dan mulai beroperasi pada tanggal 5 Juli 1984. Pembangunannya diresmikan oleh Bapak Menteri Kesehatan RI (dr. Soewardjono Soerjaningrat, pada tanggal 21 Maret 1987. Sejak tahun 2002, RS Jiwa Tampan telah ditetapkan sebagai RS Jiwa Tampan Tipe A di bawah Pemerintah Provinsi Riau, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 889/MENKES/SK/VI/2003, tanggal 17 Juni 2003. RS Jiwa Tampan berperan sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif Provinsi Riau dan Kepulauan Riau.

Pada tahun 2008, struktur organisasi RS Jiwa Tampan disusun kembali sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2008, tanggal 5 Desember 2003. Pada awal tahun 2014, RS Jiwa Tampan dijadikan Badan Pelayanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 1 Tahun 2014, tanggal 7 Januari 2014, mengenai Penatausahaan Pelaksanaan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum daerah (PPK-BLUD) Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Pada tahun 2017, RS Jiwa Tampan meraih sertifikat bintang lima Pripurna Rumah Sakit Tipe A versi tahun 2012 dengan nomor sertifikat KARS-SERT/370/IX/2017, dikeluarkan di Jakarta oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit pada tanggal 13 September 2017. Pada bulan Agustus 2019, RS Jiwa Tampan meraih Akreditasi Rumah Sakit Madya (bintang tiga) berdasarkan Peraturan Daerah

Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2015, tanggal 2 Januari 2015, tentang organisasi Inspektort, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang berkedudukan di bawah Pemerintah daerah Provinsi Riau. Tugas pokok RS Jiwa Tampan meliputi memberikan pelayanan kesehatan jiwa kepada masyarakat, terutama masyarakat miskin, menyelenggarakan upaya pendidikan dan riset melalui kerja sama dengan institusi pendidikan di bidang kesehatan, serta melaksanakan koordinasi lintas sektor dan memberikan pelayanan kesehatan umum yang menunjang kesehatan jiwa.

4.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Jiwa Tampan

4.2.1 Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa Unggukakn Di Indonesia Yang Berkualitas, Inovatif Dan Ramah Lingkungan

4.2.2 Misi

1. Mengembangkan pelayanan unggulan kesehatan geriatri, jiwa anak dan remaja dan rehabilitas napza
2. Meningkatkan kompetensi tenaga profesional yang inovatif dan kolaboratif
3. Mengembangkan rumah sakit jiwa yang nyaman dan ramah lingkungan
4. Mengembangkan rumah sakit pendidikan yang bermutumembangkan sistem manajemen yang efektif, efesien, transparan dan akuntabel yang berbasis teknologi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Logo dan Motto

4.3.1 Logo

Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau



Arti logo Rumah Sakit Jiwa Tampan adalah:

1. Daun Hijau berbentuk hati adalah wadah yang menyejukkan atau memberikan kasih sayang atau keteduhan yang selalu hidup dan tumbuh berkembang dengan semangat energi yang segar.
2. Gambar Orang Besar dan Kecil Tangan Keatas adalah mengartikan setiap orang dewasa maupun anak anak bisa terkena masalah kejiwaan atau gangguan jiwa yang memerlukan kebebasan, perlakuan yang sama serta perlu kita lindungi dan kasahi.
3. Warna Kuning, Hijau dan Merah adalah warna-warna dominan melayu.

4.3.2 Motto

Motto Rumah Sakit Jiwa Tampan dalam memberikan pelayanan adalah

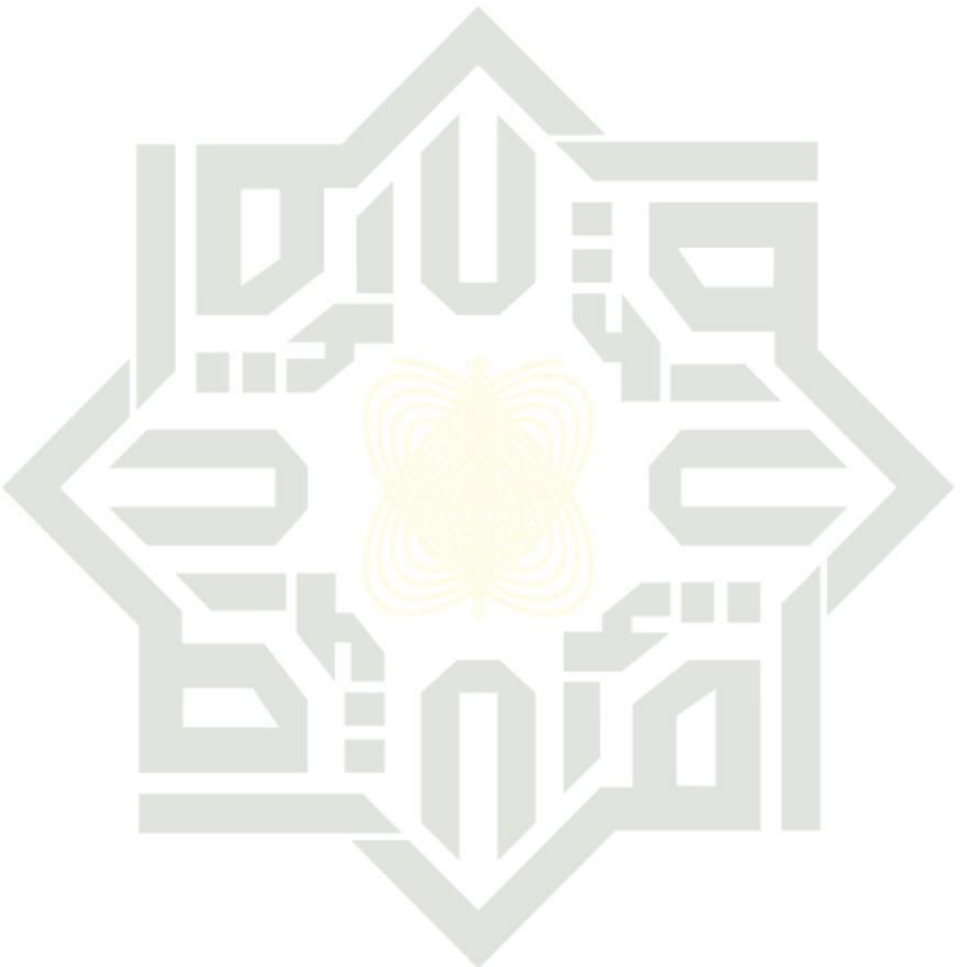
“ Melayani Dengan Sepenuh Hati”

Dengan nilai-nilai **KEJIWAAN** yang berarti:

K: Kekerabatan

E: Empati

J: Jujur



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta: Ibadah
W: Wirausaha
A: Amanah
A: Adil
N: Nurani
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.

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. Merencanakan pelaksanaan tugas di Subbagian verifikasi dan perbendaharaan.
- c. Mengatur koordinasi dan fasilitasi untuk pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbagian verifikasi dan perbendaharaan.
- d. Melaksanakan pelaporan, pemantauan dan penilaian terkait tugas dan fungsi yang dilaksanakan di Subbagian verifikasi dan perbendaharaan.
- e. Melaksanakan tugas dan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Bagian Perencanaan

Bagian perencanaan mempunyai tanggung jawab melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan perencanaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bidang perencanaan memiliki fungsi:

- a. Merencanakan pelaksanaan tugas di Subbagian Data dan pelaporan serta subbagian Perencanaan dan Tindak Lanjut.
- b. Merencanakan pelaksanaan tugas di Subbagian Data dan Pelaporan serta Subbagian Perencanaan dan Tindak Lanjut
- c. Mengatur koordinasi dan fasilitasi untuk pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbagian Data dan Pelaporan serta Subbagian Perencanaan dan Tindak Lanjut.
- d. Menyelesaikan kegiatan dan fungsi di Subbagian Data dan Pelaporan serta Subbagian Perencanaan dan Tindak Lanjut, termasuk pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

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.

- e. Melaksanakan tugas dan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.5.2 Direktorat Bidang Medik Dan Keperawatan

Direktorat Bidang medik dan keperawatan membawahi tiga bidang yaitu:

1. Bidang Pelayanan Medik

Bidang pelayanan medik mempunyai tugas melaksanakan program, pemantauan, dan evaluasi di bidang pelayanan publik. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bidang pelayanan medik memiliki fungsi:

- a. Merencanakan pelaksanaan tugas di Subbagian Bidang Pelayanan Medik Jiwa, Subbagian pelayanan Medik Napza dan Rehabilitas.
- b. Merencanakan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan medik Jiwa, Subbagian pelayanan Medik Napza dan Rehabilitas.
- c. Merencanakan koordinasi dan fasilitasi untuk penyelesaian tugas dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan medik Jiwa, Subbagian pelayanan Medik Napza dan Rehabilitas.
- d. Melakukan pemantauan, penilaian, dan pelaporan untuk menunjang penyelesaian tugas dan pelaksanaan tugas bidang pelayanan medik Jiwa, Subbagian pelayanan Medik Napza dan Rehabilitas.
- e. Melaksanakan kegiatan pada Subbidang Pelayanan Medik jiwa dan Subbidang Pelayanan Medik Napza dan Rehabilitasi.
- f. Melaksanakan kegiatan pada Subbidang Pelayanan Medik Napza dan Rehabilitasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- f. Melaksanakan tugas dan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian (DIKLIT)

Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian memiliki tugas melaksanakan pelaksanaan program, pemantauan, dan evaluasi di bidang penelitian, pendidikan dan motitoring. Direktorat Medik dan keperawatan merupakan tempat dan tanggung jawab Kepala Devisi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian memiliki fungsi:

- a. Mewujudkan perencanaan pada Subbidang Penunjang Medik dan Subbidang Pendidikan dan Penelitian
- b. Melaksanakan pelaksanaan tugas pada Bidang Penunjang Medik dan Bidang Pendidikan dan Penelitian
- c. Mengatur koordinasi dan fasilitasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbidang Penunjang Medik dan Subbidang Pendidikan dan Penelitian
- d. Melaksanakan pemantauan, penilaian, pelaporan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbidang Penunjang Medik dan Subbidang Pendidikan dan Penelitian
- e. Melakukan kegiatan di Bidang Penunjang Medik, Pendidikan dan Penelitian.
- g. Melaksanakan tugas dan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Bidang keperawatan

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

- a. Melakukan di Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.
- b. Melaksanakan pelaksanaan tugas pada Bidang Keperawatan Jiwa dan Bidang Keperawatan Napza.
- c. Mengatur koordinasi dan fasilitasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.
- d. Melaksanakan pemantauan evaluasi dan pelaporan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi di Subbidang Keperawatan Jiwa dan Subbidang Keperawatan Napza.
- e. Melaksanakan kegiatan pada Subbidang Keperawatan Jiwa dan Napza.
- f. Melaksanakan tugas dan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Kompetensi secara persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Kinerja perawat yang rendah bisa disebabkan oleh rendahnya tingkat kompetensi mereka. Kompetensi yang baik diperlukan untuk mendorong kinerja yang optimal.
2. Beban kerja secara persial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawa pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Beban kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja perawat, sehingga tingkat beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas hasil kerja perawat.
3. Kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini secara bersamaan. Semain baik baik kompetensi yang dimiliki perawat, maka semakin baik juga kinerja mereka. Demikian pula, semakin baik beban kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin baik juga kinerja mereka.

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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau untuk terus memberikan dukungan dan memotivasi tenaga kerja perawat dalam upaya memberikan perawatan berkualitas. Dapat melalui pelatihan rutin, mengelola beban kerja yang baik dan memberikan penghargaan kepada perawat yang berkomitmen.
2. Diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau untuk memberikan program pelatihan berbasis kompetensi yang berfokus pada pengembangan yang relevan dengan tugas-tugas yang harus dijalankan oleh perawat sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan individu untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja mereka. Ini bisa dilakukan dengan mengevaluasi kinerja secara berkala dan mempertimbangkan kemampuan masing-masing perawat. Dukungan tambahan seperti program pengembangan karir dan bimbingan akan membantu mereka menghadapi tugas yang lebih sulit di masa depan, sambil memastikan mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan.
- Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja perawat*. 14.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darma Laksana, I. Gd., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Deolla, A. L. A., Widodo, S., & Praningrum. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu. *The Manager Review*, 4(2), 485–508. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i2.25846>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi*. Bumi Aksara.
- Indriani, I. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut*. 17(02).
- Jardi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing.
- Kartika, G., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Koesmowidjojo. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses,.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Laksana, I. G. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Journal of Economics*, 01.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*. 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Marwansyah, marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabet,cv.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Muzfar, A., & Dwirianto, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar*. 2.
- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 47–60. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i1.10910>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabet ,cv.
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rida Alfida, Sri Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
- Sandora, M., & Fahril, N. (2023). Pengaruh Burnout dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rs "X" Pekanbaru. 14.

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.

Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, R., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 447–455. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1778>

Sudarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia untuk Meningkatkan KOMPETENSI, kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabet.

Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat*. 9(3).

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembaran Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

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

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, mengambil judul penelitian "*Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampam Provinsi Riau*". Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiaanya dan akan digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuesioner dapat dilakukan secara objektif tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Atas segala usaha dan waktu yang Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

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

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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



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.

Keterangan Skor Penilaian

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

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

NO	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
Hasil Kerja						
1.	Saya berusaha untuk memberikan pelayanan perawatan berkualitas kepada setiap pasien.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
Perilaku Kerja						
3.	Saya selalu datang tepat waktu dan siap bekerja setiap hari kerja.					
4.	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati untuk menghindari kesalahan yang tidak perlu.					
Sifat Pribadi						
	Saya selalu bertindak dengan jujur dan terintegritas dalam segala situasi di tempat kerja.					
	Saya senang mencari solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah atau menghadapi situasi yang kompleks di tempat kerja.					

PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI (X1)

NO	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
	Saya dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki.					
	Saya selalu mengikuti pelatihan berbasis kompetensi untuk menambah					

Hak Cipta Ditindungi 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.

	pengetahuan keperawatan yang baru.					
Kemampuan/ Keterampilan						
	Saya memiliki keahlian khusus dalam bidang keperawatan					
	Saya terampil dalam melayani kebutuhan pasien					
Sikap/ Perilaku Karyawan						
	Saya selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya					
	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman					

PERNYATAAN TENTANG BEBAN KERJA (X2)

NO	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik.					
Penggunaan Waktu Kerja						
3.	Saya mampu mengelola waktu dan tugas-tugas sehari-hari dengan baik.					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Target yang Harus Dicapai						
5.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target atau tujuan kerja yang ditetapkan.					
6.	Saya merasa mampu mencapai target yang ditetapkan meskipun dengan beban kerja yang ada.					

TERIMA KASIH

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 Tabulasi Data
a. Kinerja (Y)

RESPONDE N	KINERJA (Y)						TOTAL L
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	4	5	5	5	4	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	5	5	4	27
6	5	4	4	5	5	4	27
7	5	5	5	5	5	3	28
8	5	4	4	5	5	4	27
9	5	5	4	5	5	5	29
10	5	5	4	5	5	5	29
11	5	4	4	5	5	4	27
12	5	4	4	4	4	3	24
13	5	4	4	4	4	3	24
14	5	4	4	4	4	4	25
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	5	5	4	28
18	5	5	4	5	5	5	29
19	5	5	4	5	5	4	28
20	5	5	4	5	5	5	29
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	4	5	5	5	29
23	5	4	5	5	5	4	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	4	4	25
26	5	4	4	4	4	4	25
27	5	4	4	4	4	4	25
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	4	4	4	4	26
31	5	5	4	4	4	4	26
32	5	5	4	4	4	4	26
33	5	5	4	4	4	4	26
34	5	5	4	4	4	4	26
35	5	4	3	4	4	3	23
36	5	4	3	4	4	3	23

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

37	5	4	3	4	4	3	23
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	3	3	5	3	3	22
40	5	4	3	4	4	4	24
41	5	4	4	4	4	4	25
42	5	4	5	5	5	5	29
43	4	5	5	4	5	4	27
44	5	4	3	4	4	3	23
45	5	5	3	3	3	3	22
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	4	5	5	4	28
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	4	4	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	4	4	28
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	4	5	5	5	29
65	5	5	4	5	5	5	29
66	5	5	4	5	5	5	29
67	5	5	5	5	4	4	28
68	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	4	4	28
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	5	5	5	5	5	30
73	5	2	4	2	5	5	23
74	4	4	3	4	4	4	23
75	5	4	3	4	4	3	23
76	5	4	4	5	4	4	26
77	5	4	4	5	4	5	27

© 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.

78	5	5	5	5	5	5	30
79	5	5	5	5	5	5	30
80	5	5	5	5	5	5	30
81	5	5	5	5	5	4	29
82	5	5	5	5	5	5	30
83	5	5	5	5	5	4	29
84	4	4	5	4	4	4	25
85	5	5	5	5	5	5	30
86	5	4	5	5	5	5	29
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	5	5	5	5	5	5	30
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	4	4	4	4	24
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	4	4	4	4	3	23
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	4	4	28
98	5	4	5	5	4	3	26
99	4	3	4	5	4	3	23
100	5	4	5	4	4	3	25
101	4	4	5	4	4	4	25
102	4	3	5	4	4	3	23
103	5	5	5	4	4	4	27
104	4	4	5	4	4	3	24
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	4	4	4	4	24
107	4	4	4	4	4	4	24
108	5	5	5	5	5	5	30
109	5	5	5	5	5	5	30
110	5	5	5	5	5	5	30
111	4	4	4	4	4	4	24
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	5	4	4	3	24
116	5	5	5	5	5	5	30
117	5	5	5	5	5	5	30
118	4	3	4	5	4	3	23

© 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.

b. Kompetensi (X1)

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.

RESPONDE N	KOMPETENSI (X1)						TOTAL L
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	3	4	4	4	23
4	5	3	4	4	5	5	26
5	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	4	4	3	5	5	25
8	5	3	4	5	5	5	27
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	5	4	5	5	5	28
11	4	4	4	5	5	5	27
12	3	4	3	5	4	4	23
13	4	4	3	3	5	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	2	4	4	4	4	4	22
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	4	5	4	5	5	28
18	5	4	3	5	5	5	27
19	5	4	5	4	5	5	28
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	5	4	4	4	4	26
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	3	4	4	4	4	23
24	5	4	5	5	5	5	29
25	2	3	4	4	5	5	23
26	5	4	5	5	5	5	29
27	5	4	5	5	5	5	29
28	5	4	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	5	4	4	4	25
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	4	5	4	4	4	25
35	4	4	5	4	4	4	25
36	4	4	5	4	4	4	25
37	4	4	5	4	4	4	25
38	2	4	4	4	4	4	22

39	3	4	4	3	3	4	21
40	2	4	4	4	4	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	5	5	5	27
43	2	5	4	4	5	4	24
44	3	3	3	3	4	4	20
45	4	4	4	3	3	3	21
46	4	4	3	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	4	5	5	5	28
50	5	4	5	5	5	5	29
51	5	4	4	5	5	5	28
52	5	4	5	5	5	5	29
53	4	4	4	5	5	5	27
54	3	4	4	4	5	4	24
55	3	4	4	4	4	4	23
56	4	4	4	5	5	5	27
57	4	4	5	5	5	5	28
58	4	4	4	5	5	5	27
59	5	4	5	5	5	5	29
60	4	3	4	4	5	5	25
61	4	4	4	4	5	5	26
62	5	5	5	4	5	5	29
63	4	3	5	5	5	5	27
64	4	4	4	4	5	5	26
65	4	4	4	5	5	5	27
66	4	4	4	4	5	5	26
67	5	5	4	4	4	4	26
68	4	3	4	5	5	5	26
69	4	4	3	4	4	4	23
70	3	3	4	4	5	5	24
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	5	4	4	4	4	25
74	4	4	4	3	3	4	22
75	2	3	3	4	5	4	21
76	4	3	5	4	5	5	26
77	4	4	5	4	4	4	25
78	5	5	5	5	5	5	30
79	5	4	4	5	5	5	28

© 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.

80	5	4	4	5	5	5	28
81	4	3	4	5	5	5	26
82	5	5	5	5	5	5	30
83	4	3	5	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	5	3	3	5	5	5	26
86	4	3	4	4	4	4	23
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	5	5	5	5	5	5	30
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	3	4	4	4	23
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	2	4	4	4	22
96	5	4	5	5	5	5	29
97	2	3	4	4	5	5	23
98	4	3	3	4	5	5	24
99	3	3	3	4	5	5	23
100	3	3	3	3	5	4	21
101	4	3	2	3	4	5	21
102	3	3	3	4	5	5	23
103	4	4	3	4	5	5	25
104	3	3	3	4	5	4	22
105	4	2	4	4	4	4	22
106	4	2	4	4	4	4	22
107	4	4	4	4	4	4	24
108	5	5	5	5	5	5	30
109	4	4	4	5	5	5	27
110	5	5	5	5	5	5	30
111	4	4	4	4	4	4	24
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	3	3	3	4	5	4	22
116	4	4	4	5	5	5	27
117	5	5	5	5	5	5	30
118	3	4	4	3	3	4	21

© 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.

c. Beban kerja (X2)

RESPONDE	BEBAN KERJA (X2)						TOTAL
	N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	4	27
5	4	4	4	4	4	3	23
6	4	4	4	4	4	3	23
7	5	5	5	5	5	4	29
8	5	5	4	4	4	4	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	4	4	28
11	5	5	5	5	4	4	28
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	4	3	3	4	22
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	4	29
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	5	4	5	5	5	29
20	5	5	5	4	4	4	27
21	5	5	5	5	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	4	4	4	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	4	5	4	4	25
31	4	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	4	5	4	4	25
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	4	4	5	4	4	25
36	4	4	4	5	4	4	25
37	5	5	4	4	5	4	27
38	5	5	4	4	5	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	5	4	4	25
44	4	3	3	3	3	3	19
45	4	4	4	3	3	3	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	3	4	4	4	4	3	22
54	4	5	4	5	4	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	4	4	4	4	26
61	4	4	4	4	4	5	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	5	5	5	4	3	26
65	4	4	5	5	5	3	26
66	4	4	5	5	5	3	26
67	4	4	4	4	5	5	26
68	4	4	5	5	5	5	28
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	5	5	4	4	26
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	5	4	4	4	25
74	3	3	4	4	4	4	22
75	4	4	4	4	4	3	23
76	4	4	4	3	4	4	23
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	4	4	5	4	27
79	4	4	4	4	4	4	24

© 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.

80	5	5	5	5	5	5	30
81	4	4	4	4	4	4	24
82	5	5	5	5	5	5	30
83	4	4	5	5	3	3	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24
89	5	5	5	5	5	5	30
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	4	4	4	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	4	4	4	3	4	3	22
98	4	5	4	3	3	3	22
99	4	4	4	3	3	3	21
100	4	4	5	4	4	3	24
101	4	4	5	4	3	3	23
102	4	4	4	4	3	3	22
103	5	4	4	4	4	3	24
104	4	4	3	4	3	3	21
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	2	2	4	4	20
107	4	4	4	4	4	4	24
108	5	5	5	5	5	5	30
109	4	5	5	5	5	5	29
110	5	5	5	5	5	5	30
111	4	4	4	4	4	4	24
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	3	4	3	3	21
116	4	5	5	5	5	5	29
117	5	5	5	5	5	5	30
118	4	4	3	4	3	3	21

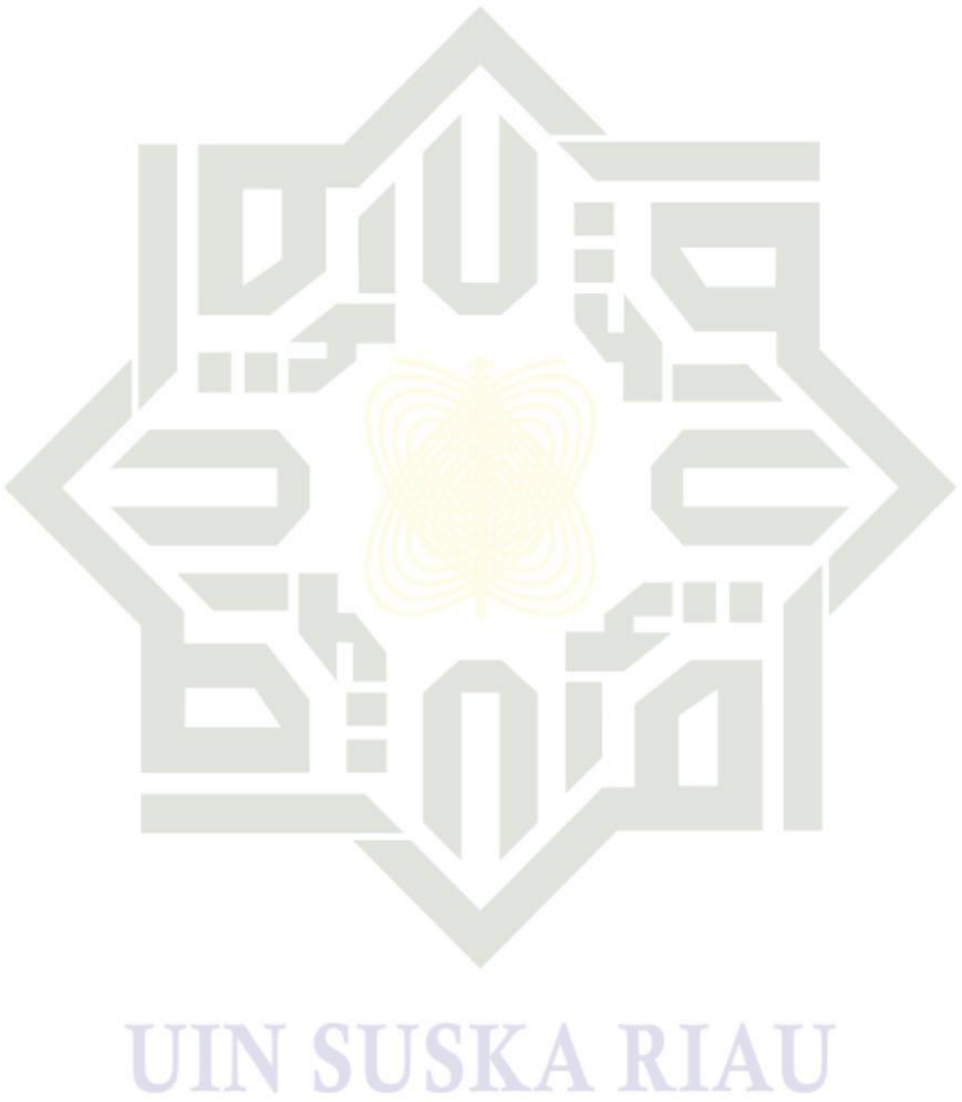
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

Correlations							Kinerja_perawat
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	



© Ha

milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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





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.

Y.1	Pearson Correlation	1	,522**	,151	,519**	,415**	,352**	,587**
	Sig. (2-tailed)		,000	,102	,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y.2	Pearson Correlation	,522**	1	,493**	,418**	,615**	,649**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y.3	Pearson Correlation	,151	,493**	1	,513**	,573**	,499**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,102	,000		,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y.4	Pearson Correlation	,519**	,418**	,513**	1	,736**	,608**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y.5	Pearson Correlation	,415**	,615**	,573**	,736**	1	,723**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Y.6	Pearson Correlation	,352**	,649**	,499**	,608**	,723**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Kinerja_pera wat	Pearson Correlation	,587**	,798**	,721**	,802**	,877**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	118	118	118	118	118	118	118

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompetens i
X1.1	Pearson	1	,366**	,429**	,463**	,244**	,396**	,755**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
X1.2	Pearson	,366**	1	,360**	,176	-,005	,010	,501**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
X1.3	Pearson	,429**	,360**	1	,373**	,164	,258**	,669**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
X1.4	Pearson	,463**	,176	,373**	1	,589**	,614**	,768**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
X1.5	Pearson	,244**	-,005	,164	,589**	1	,831**	,639**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
X1.6	Pearson	,396**	,010	,258**	,614**	,831**	1	,718**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118
Kompetens i	Pearson	,755**	,501**	,669**	,768**	,639**	,718**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	118	118	118	118	118	118	118

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

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.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Beban_kerj a
X2.1	Pearson	1	,826**	,551**	,481**	,607**	,546**	,797**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
X2.2	Pearson	,826**	1	,639**	,562**	,643**	,568**	,847**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
X2.3	Pearson	,551**	,639**	1	,718**	,590**	,470**	,806**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
X2.4	Pearson	,481**	,562**	,718**	1	,619**	,532**	,806**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
X2.5	Pearson	,607**	,643**	,590**	,619**	1	,733**	,859**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
X2.6	Pearson	,546**	,568**	,470**	,532**	,733**	1	,798**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	118	118	118	118	118	118	118
Beban_kerj a	Pearson	,797**	,847**	,806**	,806**	,859**	,798**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	118	118	118	118	118	118	118

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

a. Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	6

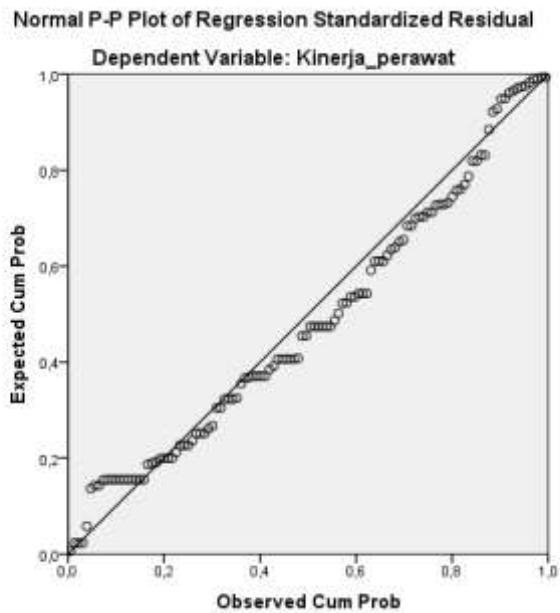
b. Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	6

c. Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	6

Lampiran 5 Uji Normalitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		118	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,78459327	
Most Extreme Differences	Absolute	,092	
	Positive	,084	
	Negative	-,092	
Test Statistic		,092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,253 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,241
		Upper Bound	,264

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,513	1,950
	Beban kerja	,513	1,950

a. Dependent Variable: Kinerja_perawat

Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

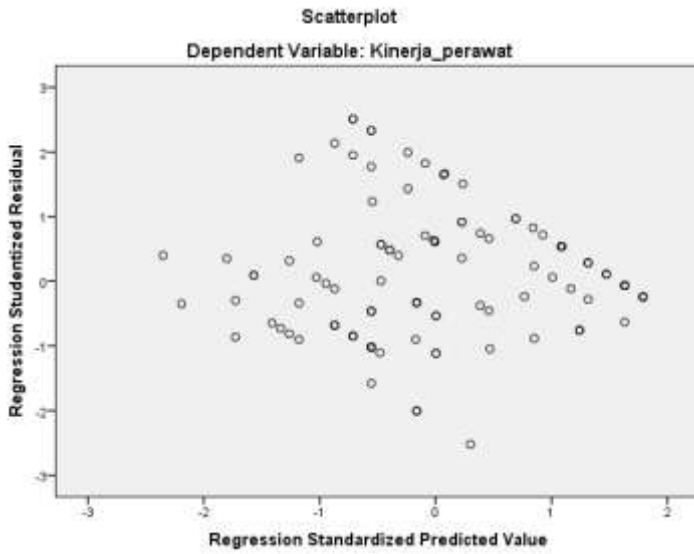
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,480	1,026		4,367	,000
	Kompetensi	-,040	,054	-,092	-,734	,465
	Beban kerja	-,082	,048	-,212	-1,696	,093

a. Dependent Variable: ABRESID

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Lampiran 8 regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,427	1,706		4,352	,000
	Kompetensi	,310	,090	,301	3,439	,001
	Beban kerja	,456	,080	,497	5,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_perawat

Lampiran 9 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,427	1,706		4,352	,000
	Kompetensi	,310	,090	,301	3,439	,001
	Beban kerja	,456	,080	,497	5,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_perawat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 10 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,534	2	225,267	69,523	,000 ^b
	Residual	372,618	115	3,240		
	Total	823,153	117			

a. Dependent Variable: Kinerja_perawat

b. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Kompetensi

Lampiran 11 Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,547	,539	1,800

a. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_perawat

Lampiran 12 Dokumentasi



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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

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.

BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap Isra Hayati lahir di Kelurahan Kuala Lahang Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir pada tanggal 04 Oktober 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan ayahanda Syahril dan Ibunda Dara Wardah dan juga anak ke tiga dari Empat bersaudara. Penulis memulai jenjang pendidik-

an dasar di SDN 001 Kelurahan Kuala Lahang (2007-2013), SMP N 1 Gaung (2013-2016), MAN 1 Indragiri Hilir (2017-2020). Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktek kerja Lapangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru pada tahun 2023. Dan pada bulan Juli sampai dengan Agustus. Penulis kemudian mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Tembilahan Kota, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Penulis melaksanakan seminar proposal pada bulan Maret 2023, dan melaksanakan ujian *comprehensive* pada bulan Mei 2023. Penulis melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau pada bulan November 2023 hingga juni 2024. Dan pada 14 Juni 2024 penulis melaksanakan ujian Munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”**.