PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG

SKRIPSI

Oleh

WIDIYA NINGSIH
NIM. 12070121738

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

©Hak cipta milik UIN Suska 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.

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeru Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh:

WIDIYA NINGSIH
NIM. 12070121738

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

© 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.

UIN SUSKA RIAU

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Widiya Ningsih
Nim	: 12070121738
Program Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul	: Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Bangkinang
Tanggal Ujian	: 23 Desember 2024

DISETUJUI OLEH :
DOSEN PEMBIMBING

Meri Sandora, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI

DEKAN	KETUA PROGRAM STUDI
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial	S1 Manajemen
Dr. Hj. Marwarni, S.E, M.M.	**Astuti Meflinda, S.E., M.M.,**
NIP. 19700826 199903 2 001	**NIP. 19720513 200701 2 018**

n Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Widiya Ningsih
Nim	: 12070121738
ProgramStudi	: S1Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul	: Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang
Tanggal Ujian	: 23 Desember 2024

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si.
NIP. 19781025 200604 1 002 .....

Sekretaris
Ari Nur Wahidah, S.E., M.M.
NIP. 19780105 200710 2 002 .....

Penguji 1
Dr. Sabarno Dwirianto, S.E., M.Si.
NIP. 19720315 200012 1 002 .....

Penguji 2
Endrianto Ushta, S.T., M.M.
NIP. 19690915 202321 1 003 .....

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Widiya Ningsih
NIM : 12070121738
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 07 April 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

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 besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 14 Januari 2025
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
7AC89AMX158234242

Widiya Ningsih
NIM : 12070121738

pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

UIN SUSKA RIAU

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

Itan 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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG

Oleh

WIDIYA NINGSIH
NIM : 12070121738

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan beban kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 244 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 151 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* atau teknik acak sederhana. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan komunikasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Adapun besaran pengaruh komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang sebesar 57,1%, sedangkan sisanya (42,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Komunikasi kerja, beban kerja dan kinerja*

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK COMMUNICATION AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT THE BANGKINANG REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD)

By

WIDIYA NINGSIH
NIM : 12070121738

This research was conducted at the Bangkinang Regional General Hospital (RSUD). The aim of this research is to determine the influence of work communication and workload of nurses at Bangkinang Regional General Hospital, both partially and Simultaneously. The population in this study was 244 people and the number of samples used in this research was 151 people. The sample determination method in this research used semple random sampling or simple random techniques. The data used is primary data and secondary data. The data analisis method used in this research is the quantitative descriptive analysis method. The research results show that partially work communication has a positive and significant effect on nurses performance. Workload partially has a negative and significant effect on nurses performance. Simultaneously, work communication and workload influence the performance of nurses at the Bangkinang Regional General Hospital. The magnitude of the influence of work communication and workload on the Performance of nurses at the Bangkinang Regional General Hospital is 57.1%, while the remainder (42.9%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Work communication, workload and performance

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang"**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, dukungan serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skiripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran

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

tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Meri Sandora, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si, selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
7. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan administrasi selama menempuh perkuliahan.

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

9. Terimakasih kepada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Terimakasih kepada terkhusus dan teristimewa kedua orang tua Ayahanda Sugiharto (Alm) dan Ibunda Minar Yati serta adik penulis Fanny Nailatul Izzah. Terima kasih atas doa yang selalu menyertai, perhatian, kesabaran dan dorongan baik secara moral maupun material sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
11. Sahabat dan teman-teman seperjuangan, Muhammad Khairul Naim, Selsy Nadia Afriani, SE, Siti Mardiani Alfiah, Rani Silvi Adilla.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 19 November 2024

Penulis,

WIDIYA NINGSIH
NIM.12070121738

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 9

1.5 Sistematika Penulisan 10

BAB II TELAAH PUSTAKA 12

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.2 Kinerja 14

2.2.1 Pengertian Kinerja 14

2.2.2 Penilaian Kinerja 15

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja 16

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja 17

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja 19

2.2.6. Permasalahan dalam Penilaian Kinerja 19

2.2.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 19

2.2.8 Indikator Kinerja 21

2.3 Komunikasi Kerja 22

2.3.1 Pengertian Komunikasi Kerja 22

2.3.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Kerja 23

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

2.3.3 Jenis-Jenis Komunikasi Kerja 24
2.3.4 Bentuk-Bentuk Komunikasi Kerja 26
2.3.5 Hambatan – Hambatan dalam Komunikasi Kerja 27
2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja 28
2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja 28
2.4 Beban Kerja 30
2.4.1 Pengertian Beban Kerja 30
2.4.2 Jenis – Jenis Beban Kerja 31
2.4.3 Dampak Beban Kerja 31
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja 32
2.4.5 Indikator Beban Kerja 33
2.5 Pengaruh Antar Variabel 34
2.5.1 Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja 34
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja 34
2.6 Pandangan Islam 35
2.6.1 Pandangan Islam tentang Kinerja 35
2.6.2 Pandangan Islam tentang Komunikasi Kerja 36
2.6.3 Pandangan Islam tentang Beban Kerja 37
2.7 Penelitian Terdahulu 38
2.8 Kerangka Pemikiran 44
2.9 Hipotesis 45
2.10 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian 47
BAB III METODE PENELITIAN 48
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 48
3.2 Jenis dan Sumber Data 48
3.3 Populasi dan Sampel 49
3.4 Teknik Pengumpulan Data 51
3.5 Skala Pengukuran 51
3.6 Analisis Data 52
3.6.1 Uji Kualitas Data 53
3.6.2 Uji Asumsi Klasik 54
3.6.3 Uji Hipotesis 56

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Site Islamic Univesity of Sultan Syarif Kasim Riau
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 PERUSAHAAN 60
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang 60
4.2 Struktur Organisasi 63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 66
5.1 Karakteristik Responden 66
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia 66
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin 67
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 67
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 68
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 68
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Perawat 68
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja Perawat . 70
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja Perawat 72
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda 74
5.4 Uji Kualitas Data 76
5.4.1 Uji Validitas 76
5.4.2 Uji Reliabilitas 78
5.5 Uji Asunsi Klasik 79
5.5.1 Uji Normalitas 79
5.5.2 Uji Multikolinearitas 82
5.5.3 Uji Autokorelasi 83
5.5.4 Uji Heteroskedastisitas 84
5.6 Uji Hipotesis 86
5.6.1 Uji Parsial (Uji T) 86
5.6.2 Uji Simultan (Uji F) 88
5.6.3 Koefisien Determinasi ($R2$) 89
5.7 Pembahasan 90
5.7.1 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat.. 90
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat 92
5.7.3 Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat 94

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

BAB VI PENUTUP 95
6.1 Kesimpulan 95
6.2 Saran..... 95
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah 3
Tabel 1. 2 Jumlah Perawat dan Kapasitas Tempat Tidur Rumah Sakit..... 7
Tabel 1. 3 Data Standar Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah 8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 38
Tabel 2. 2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian 47
Tabel 3. 1 Tingkat nilai korelasi..... 59
Tabel 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Bangkinang Tahun 2023..... 64
Tabel 4. 2 Pelayanan Medis di RSUD Bangkinang, 2023 65
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Usia..... 66
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 67
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 68
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel..... 69
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel..... 70
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel..... 72
Tabel 5. 8 Regresi Linier Berganda..... 74
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)..... 76
Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja Perawat (X1)..... 77
Tabel 5. 11 Hasil Uji Validitas Beban Kerja Perawat (X2)..... 78
Tabel 5. 12 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan.... 79
Tabel 5. 13 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* 82
Tabel 5. 14 Uji Multikolinearitas 83
Tabel 5. 15 Uji Autokorelasi 84
Tabel 5. 16 Uji T Hitung 87
Tabel 5. 17 Uji F Hitung 89
Tabel 5. 18 Koefisien Determinasi ($\boldsymbol{R2}$)..... 90

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran Pengaruh Komunikasi Kerja (X1), dan 45
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Bangkinang..... 63
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram 80
Gambar 5. 2 Uji Normalitas P-P Plot..... 81
Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas..... 85

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

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.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat berhasil mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang dimilikinya. Orientasi suatu perusahaan atau organisasi yang terfokus pada faktor manusia bukan berarti faktor lain tidak berperan penting, namun diperlukan berbagai faktor lain untuk menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu dan menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

Saat ini terdapat banyak jenis organisasi di bidang pelayanan masyarakat, salah satunya bergerak adalah bidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor.34 / MENKES / PER / III/2016 rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit adalah suatu pelayanan kesehatan yang ciri-cirinya berkaitan sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan peralatan yang digunakan.

Dalam situasi ini rumah sakit sangat bergantung pada keterampilan dan keahlian staf medis dan non medis.

Salah satu lembaga pelayanan kesehatan di Kabupaten Kampar yang diminati saat ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Penelitian ini mengambil ojek pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan regional yang ada di provinsi riau berada di kabupaten Kampar, yang memiliki tenaga medis dan non medis yang handal, terampil, professional dan di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Perawat adalah salah satu tenaga medis profesional di rumah sakit yang memberikan perawatan pasien dan mendukung kesehatan pasien. Perawat memegang peranan penting, karena merupakan tenaga medis yang selalu berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Perawat berpengalaman benar-benar membuat perbedaan dalam kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit adalah kinerja perawatnya.

Menurut **Mangkunegara, (2017:67)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dampak kinerja penting jika suatu organisasi, ingin mencapai tujuannya. Kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

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.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Tahun 2019 – 2021

Unsur yang dinilai								Jumlah
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)				**82.80 X 60%**				**49.68**
		Tahun dan %						
b. Perilaku kerja	1. Orientasi Pelayanan	**2019**	**%**	**2020**	**%**	**2021**	**%**	
		84	60% Baik	81	60% Baik	78	60% Baik	
	2. Integritas	90		80		78		
	3. Komitmen	83		81		78		
	4. Disiplin	83		82		78		
	5. Kerjasama	83		82		79		
	6. Kepemimpinan	86		-		-		
	7. Jumlah	509		406		391		
	8. Nilai rata-rata	**84.83**		**81.20**		**78.20**		
	9. Nilai Perilaku Kerja	**84.83 x 40%**		**81.20 x 40%**		**78.20 x 40%**		
Jumlah		33.93		32.48		31.28		
Nilai Prestasi Kerja		**83.52**		**82.07**		**80.87**		

Sumber : RSUD Bangkinang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir laporan data kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang mengalami penurunan. Hanya kinerja perawat pada tahun 2019 yaitu 83.52 yang mencapai target yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sedangkan pada tahun 2020 yaitu 82.07 dan 2021 yaitu 80.87 masih ada sasaran kerja yang belum sesuai dengan standar kerja, artinya tidak semua sasaran kerja yang terselesaikan atau memenuhi target. Sasaran Kerja Pegawai yang ditetapkan RSUD Bangkinang yaitu 82,80 jika telah mencapai angka tersebut maka SKP dianggap telah mencapai Sasaran atau (baik). Ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pada RSUD Bangkinang belum maksimal. Kinerja yang diberikan perawat mempengaruhi sejauh mana kontribusinya terhadap organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan.

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.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, faktor komunikasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi sangat penting dalam organisasi, karena mempererat hubungan antar anggota serta lebih tepat dan menyampaikan strategi, tujuan, instruksi, kebijakan, permasalahan, dan informasi dengan lebih akurat dan optimal. Menurut **Silviani, (2020:30)** komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Fenomena yang terjadi saat ini di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah kurang baiknya komunikasi antar rekan kerja sehingga menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Dari hasil wawancara awal saya dengan beberapa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, mengatakan bahwa ada kendala komunikasi antar sesama perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang dan keadaan tidak berjalan dengan baik. Miskomunikasi antar sesama perawat terjadi ketika menyampaikan keluhan pasien antara perawat satu ke perawat lain menyampaikan keluhan pasien dengan berbeda karena tidak adanya pencatatan sehingga terlambatnya proses penanganan pasien. Selain itu antara sesama perawat terjadi ketidakselarasan saat penanganan pasien dan para perawat hanya berinteraksi dengan perawat di satu bagian yang sama, sehingga sangat sedikit komunikasi dengan perawat di ruangan atau bagian yang berbeda.

Dari wawancara yang dilakukan, ditemukan beberapa kendala dalam komunikasi di lingkungan RSUD. Kepala bagian keperawatan menyampaikan bahwa penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar diantara perawat

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

masih kurang diterapkan. Sebagian perawat cenderung berkomunikasi menggunakan bahasa daerah mereka masing-masing. Hal ini menjadi masalah karena perbedaan nada dan intonasi dalam bahasa daerah tertentu dapat diartikan berbeda oleh perawat lain, yang kadang membuat mereka tersinggung. Akibatnya, terjadi miskomunikasi diantara tim perawat. Selain itu, kepala bagian keperawatan juga menyebutkan bahwa pelatihan komunikasi yang diadakan hanya dua kali dalam setahun dirasa kurang dan sebaiknya ditambah untuk memperbaiki kualitas komunikasi di RSUD.

Sementara itu, hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala ruangan menjelaskan bahwa komunikasi di RSUD dilakukan melalui dua media utama, yaitu tulisan dan penggunaan iphone atau ponsel. Mereka memiliki grup khusus untuk menyampaikan informasi penting, seperti obat-obatan, perubahan jadwal shift dll. Namun, karena banyaknya pekerjaan, perawat tidak sempat memriksa ponsel mereka. Hal ini sering kali menyebabkan informasi penting terlewatkan dan menghambat komunikasi. Selain itu masalah lain muncul dalam komunikasi antar shift. Kepala ruangan menyebutkan bahwa informasi yang diberikan kepada perawat shift pagi tidak diteruskan kepada perawat shift siang hingga malam, sehingga terjadi miskomunikasi.

Penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa pasien tentang bagaimana komunikasi mereka dengan perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Dari beberapa pertanyaan yang diberikan peneliti kepada pasien mereka mengatakan bahwa masih terdapat para perawat yang

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.

kurang ramah dalam menyampaikan informasi ke keluarga pasien yang berjaga, kurang sabar dalam mendengarkan keluhan pasien, kurang respon ketika di tekan bel, selain itu pasien juga merasa informasi yang disampaikan oleh perawat kurang dapat dimengerti karena perawat tersebut menggunakan bahasa medis yang kuang dipahami, sehingga pasien sering bertanya kepada perawat.

Selain komunikasi, fenomena beban kerja juga menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan dalam bekerja. Beban kerja seorang perawat mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress dan kelelahan sehingga menurunkan kualitas kerja seorang perawat. Menurut **Marhaendra, (2022:31)** Beban kerja adalah jenis tugas yang diterima dan dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kemampuannya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan penanggung jawab shift pada ruangan pejuang, mengungkapkan bahwa mereka sangat terbebankan terhadap jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang dihadapi dalam bekerja sangat besar. Standar jam kerja perawat adalah 8 jam/hari, 40 jam/minggu perawat berjaga dirumah sakit dan perawat bekerja terus menerus termasuk pada hari libur resmi.

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.

Tabel 1. 2 Jumlah Perawat dan Kapasitas Tempat Tidur Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Pada Ruang Inap Tahun 2023

No	Ruangan	Jumlah Perawat	Kapasitas Tempat Tidur	Pembagian Perawat/Shiff
1.	Sahabat	15	23	Shif pagi : 7 Shif siang : 3 Shif malam : 3
2.	Pejuang	17	33	Shif pagi : 9 Shif siang : 4 Shif malam : 4
3.	Ali Bin Abi Thalib	14	23	Shif pagi : 5 Shif siang : 3 Shif malam : 3
	TOTAL	46	79	

Sumber : RSUD Bangkinang 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang terdapat 3 pembagian sistem shift kerja yaitu shift pagi pada pukul 07.30 sampai 14.00, shift siang pada pukul 14.00 sampai 08.00, shift malam pada pukul 08.00 sampai 07.30. Pembagian kerja perawat pada 3 ruangan yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang bahwa kapasitas tempat tidur tertinggi 33 tempat tidur dan kapasitas tempat tidur terendah 23. Pembagian kerja rumah sakit umum daerah bangkinang perawat terbanyak pada ruangan pejuang pada shif pagi berjumlah 9 perawat, siang berjumlah 4 perawat dan malam berjumlah 4 perawat. Dan perawat dengan jumlah sedikit terdapat pada ruangan Ali bin Abi Thalib pada shif pagi berjumlah 5 perawat, siang berjumlah 3 perawat dan malam berjumlah 3 perawat. Data jumlah pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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.

Tabel 1. 3 Data Standar Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang terkait Perbandingan Perawat dengan Pasien Pada Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien	Standar Rumah Sakit*	Realisasi
2019	143	1.798	1:6	1:12
2020	195	1.559	1:6	1:7
2021	228	2.238	1:6	1:10
2022	240	2.125	1:6	1:9
2023	244	2.835	1:6	1:11

Sumber : RSUD Bangkinang 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 3 pada kolom Standar Rumah Sakit* bermakna bahwa setiap 6 pasien dirawat oleh 1 perawat, namun ternyata yang terrealisasikan bisa lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu 1 : 6. Oleh sebab itu, perawat merasa terbebani atas jumlah pasien yang meningkat. Sehingga menyebabkan pasien yang di rawat menjadi berlebihan.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa meningkatnya jumlah pasien menyebabkan perawat merasa beban kerja yang pikul sangat berat. Sehingga menyebabkan kinerja perawat tersebut menurun. Berdasarkan fenomena yang telah penulis kemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul : **"Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang"**

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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi secara Parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Beban Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi secara Parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah sabagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang

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.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit, khususnya mengenai Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat demi perbaikan dan perkembangan Rumah sakit atau organisasi yang diteliti.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah Komunikasi, Beban Kerja dan Kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah komunikasi, beban kerja dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap bab akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan topik permasalahan antara lain, pengaruh komunikasi dan beban kerja

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

terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, dan membahas jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup, dimana penulis akan mengambil kesimpulan dan saran untuk perbaikan atau perkembangan.

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.

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

BAB II
TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka dapat menciptakan tujuan, mengembangkan strategi, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, ini memerlukan proses manajemen yang tepat untuk memastikan semua aspek berfungsi dengan baik.

Menurut **Mangkunegara, (2017:2)** Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan, pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, integasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Kasmir, (2016:6)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan dan keuntungan organisasi investor.

Menurut **Sinambela, (2016:9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi administratif dan operasional agar berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. **Sinambela, (2016:13)** menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Sedangkan menurut **Sinurat, (2021:9)** tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia dan praktik-praktik, perilaku, dan strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan. Menurut **Marwansyah, (2019:8)** ada beberapa Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain ;

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses dimana suatu organisasi menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusianya sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan untuk posisi atau jabatan tertentu. Seleksi adalah proses memilih calon karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan yntuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UN 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.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

4. Kompensasi

Bentuk balas jasa yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atau balasan atas kontribusinya.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaandan penyakit akibat kelalaian yang menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan para pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat didalamnya. Menurut **Mangkunegara, (2017:67)** kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam batas waktu dan tanggung jawab yang ditentukan dari kualitas dan kuantitas. Menurut **Fahmi, (2016:137)** kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut

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

bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut **Sinurat, (2021:70)** Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu dan didasarkan pada standar atau ukuran untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing **(Khaeruman, 2021:8).**

Edison et al., (2022:188) berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil kerja suatu proses yang mengacu dan dapat diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai saat melaksanakan tugas yang telah diserahkan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, meliputi mutu dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan, sehingga berbagai cara dilakukan untuk meningkatkannya. Salah saatunya melalui penilaian kinerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 **Kasmir, (2016:184)** penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dan diharapkan bisa memperlihatkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang slama ini telah melakukan pekerjaannya **(Fahmi, 2016:151).** Penilaian kinerja mempunyai dampak yang sangat positif terhadap dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dari penilaian itu, maka dapat diketahui kondisi kinerja karyawan tersebut.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja memberikan dampak positif, baik bagi perusahaan atau organisasi maupun karyawan itu sendiri. Akan tetapi terkadang masih ada perusahaan yang belum mempertimbangkan arti penting penilaian kinerja. **Kasmir, (2016:197-200)** mengatakan ada beberapa tujuan dari adanya penilaian kinerja sebagai berikut ;

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

   Dengan adanya penilaian kinerja maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

   Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik maka perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun sembari menunggu kebijakan selanjutnya dari perusahaan.

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

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mempu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian kompensasi

Bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja

Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10. Menerapkan sanksi

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi manajemen perusahaan ada berbagai manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut **Moon** dalam **(Fauzi & Nugroho A, 2020:28-31)** mengemukakan berbagai manfaat penilaian kinerja antara lain :

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan)

a. Menerima Umpan Balik

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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. Kesempatan menyampaikan umpan balik kepada atasan

c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

d. Kesempatan membicarakan prospek dan promosi karier

e. Tujuan-tujuan penjelas

f. Diskusi tentang desain kerja

g. Keuntungan dari gaji yang dikaitkan dengan kinerja

2. Manfaat bagi penilai (*supervisor* atau manajer)

a. Umpan balik bagi penilai

b. Menyusun dan menjelaskan sasaran

c. Identifikasi kebutuhan pelatihan

d. Memperhitungkan kekuatan dan kelemahan tim

e. Menggali dan mengatasi masalah

f. Mengurangi keluar masuknya karyawan

3. Manfaat bagi perusahaan

a. Penyempurnaan kinerja melalui komitmen terhadap karyawan

b. Standar minimum manajemen yang baik

c. Pembandingan kebutuhan pelatihan

d. Perencanaan tenaga kerja dan suksesi

e. Tes proses seleksi

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Secara umum menurut **Bintoro & Daryanto, (2017:131)** terdapat 2 teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

a) Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal

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

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.

b) Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

2.2.6. Permasalahan dalam Penilaian Kinerja

Menuruut **(Edison et al., 2022:195-197)** ada beberapa permasalahan dalam penilaian kinerja dilakukan melalui :

1) Standar yang digunakan

Standar penilaian yang digunakan dapat ditafsirkan berbeda, atau yang menilai menggunakan perasaaan (*like and dislike*). Kerena itu, perlu dibuat kriteria dan pedoman penilaian yang jelas sehingga tidak ditafsirkan subjektif bagi yang dinilai.

2) Intervensi dalam penilaian

2.2.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja optimal demi kelancaran tujuan perusahaan. Menurut **Mangkunegara** dalam **(Khaeruman, 2021:9)** mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

1. Faktor Individu

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

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan Fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi , maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain, uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut **(Agusti dkk., 2020)**, yakni ;

1. Beban kerja, tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan sesuai waktu tertentu
2. Lingkungan kerja yaitu kondisi dan suasana dimana seseorang bekerja

Menurut **Edison et al., (2022:202)** mengatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ;

1) Kompensasi
2) Motivasi dan pengakuan
3) Kompetensi

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

4) Komunikasi
5) Sistem atau prosedur
6) Pemimpin dan Kepemimpinan
7) Budaya perusahaan dan lingkungan

2.2.8 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan salah satu alat ukuran yang digunakan perusahaan atau organisasi secara rutin untuk memantau karyawannya. Tanpa penerapan indikator sulit bagi perusahaan untuk memperbaiki diri dan berkembang lebih jauh. Menurut **Khaeruman, (2021:17)** ada beberapa indikator kinerja diantaranya ;

1. Kuantitas (Jumlah)

   Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kualitas (Mutu)

   Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Kerja Sama

   Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 **Edison et al., (2022:193)** dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangannya, ada beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Target

   Target merupakan penanda terhadap penyelesaian jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah keuntungan yang di hasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas menjadi faktor penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi keunggulan dalam menjaga loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

   Pengerjaan yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan pemberian pekerjaan menjadi pasti. Ini merupakan awal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

   Tidak hanya memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu, tetapi juga perlu dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.3 Komunikasi Kerja

2.3.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota lainnya untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi kerja adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dengan komunikan, baik langsung maupun tidak

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

langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Komunikator disebut dengan orang yang menyampaikan pesan atau informasi. Sedangkan komunikan disebut orang yang menerima pesan atau informasi **(Busro, 2020:207).**

Menurut **Mulyana & Hilmawan, (2021:2)** Komunikasi kerja adalah proses di dalam upaya membangun saling pengertian. Komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksud **(Mangkunegara, 2017:145).**

Menurut **Silviani, (2020:30)** komunikasi kerja adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan komunikasi kerja merupakan proses penyampaian informasi dari individu, kelompok, atau organisasi sebagai pengirim ke orang lain sebagai penerima untuk memberikan kesempatan kepadanya memahami dan merespon baik kepada pengirim pesan.

2.3.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Kerja

Arwani dalam **Mulyana & Hilmawan, (2021:185)** mengatakan ada 6 tujuan komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Memberikan pemahaman kepada komunikan
2. Memahami orang lain
3. Supaya gagasan dapat diterima orang lain
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu

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

Terdapat beberapa fungsi dalam komunikasi, dalam buku **Marwansyah, (2019:321-322)** mengatakan komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi diantaranya :

1) Fungsi informasi. Komunikasi menyampaikan informasi, instruksi, atau panduan yang diperlukan untuk melakukan tugas dalam suatu oeganisasi.
2) Fungsi perintah dan instruksi. Fungsi ini terdapat pada komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan berperan sebagai penerima pesan, menerima instruksi untuk bekerja lebih baik.
3) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi. Komunikasi membangun motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mencapai tujuan, dan langkah apa yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja.
4) Fungsi integrasi. Komunikasi dapat menjalin hubungan kerja sama yang harmonis antara atasan dan bawahan serta antar-bawahan
5) Fungsi pengungkapan emosi. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah mekanisme utama yang melaluinya para anggota untuk mengekspresikan rasa frustasi dan kepuasan mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan saluran untuk ekspresi emosional.

2.3.3 Jenis-Jenis Komunikasi Kerja

Pemahaman mengenai jenis-jenis komunikasi penting untuk membangun hubungan yang efektif dan harmonis. Menurut **Mulyana & Hilmawan, (2021:6-8)** Komunikasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis antara lain :

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

a. Komunikasi Verbal

Merupakan bentuk komunikasi yang disampaikan kepada komunikan dengan cara tertulis.

b. Komunikasi Non-Verbal

Merupakan bentuk komunikasi melibatkan penggunaan bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan tubuh, postur, intonasi, suara, maupun kontak mata.

c. Komunikasi Intrapribadi

Merupakan komunikasi dengan diri sendiri, baik kita sadari atau tidak misalnya berpikir.

d. Komunikasi Antarpribadi

Merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memunkinkan respon secara verbal maupun non-verbal.

e. Komunikasi Kelompok

Merupakan komunikasi yang dilakukan sekelompok kecil orang.

f. Komunikasi Publik

Adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah orang, yang tidak bisa dikenali satu persatu

g. Komunikasi Organisasi

Adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal dan berlangsung dalam jaringan yang besar.

h. Komunikasi Massa

Ialah komunikasi yang menggunakan media cetak maupun elektronik yang dikelola oleh sebuah lembaga.

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

2.3.4 Bentuk-Bentuk Komunikasi Kerja

Ada beberapa bentuk komunikasi menurut **Marwansyah, (2019:324-326)** diantaranya :

a. Berdasarkan arah komunikasi

1) Komunikasi *Vertikal* (*ke bawah dan ke atas*)

Komunikasi vertikan ke bawah adalah komunikasi dari satu jenjang dalam kelompok ke jenjang yang lebih rendah. Sedangkan komunikasi vertical ke atas adalah komunikais ke jenjang yang lebih tinggi.

2) Komunikasi *Lateral,*

komunikasi yang terjadi antar-anggota dalam kelompok kerja yang sama.

b. Berdasarkan Formalitas

1) Komunikasi *formal*, komunikasi yang terjadi karena adanya struktur organisasi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

2) Komunikasi *informal*, komunikasi yang terjadi karena adanya kecenderungan manusia untuk berinteraksi dengan lingkungannya.

c. Berdasarkan cara penyampaian

1) Komunikasi *verbal*, komunikasi yang disampaikan dalam bentuk kata, baik lisan maupun tulisan.

2) Komunikasi *non verbal,* kominikasi yang disampaikan dalam bentuk bahasa isyarat atau symbol.

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

2.3.5 Hambatan – Hambatan dalam Komunikasi Kerja

Kesalahpahaman atau *misscomunication* sering terjadi baik antar individu maupun antar individu dan atasan dalam organisasi. Berbagai hambatan dapat mengganggu atau memperlambat komunikasi. Ada beberapa hambatan dalam berkomunikasi menurut **Rezki et al., (2020:191-192)** sebagai berikut:

1. Hambatan Fisik

   Hambatan yang berasal dari luar individu yang berkomunikasi

2. Hambatan Fisiologis

   Hambatan yang berasal dari fisik

3. Hambatan Sosiologis

   Hambatan yang berasal dari situasi sosial individu yang berkomunikasi dan berlangsung pada konteks situasional.

4. Hambatan Mekanis

   Berasal dari hal-hal teknis dalam berkomunikasi seperti gangguan alat komunikasi

5. Hambatan Psikologis

   Hambatan yang berasal dari kondisi psikologis dalam berkomunikasi yang berkaitan dengan emosinya.

6. Hambatan Sematik

   Hambatan yang berasal dari adanya perbedaan makna pada kata yang sama.

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

2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting. Karena begitu penting, proses komunikasi harus berjalan dengan lancar. **Busro, (2020:211-213)** menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu;

1. Faktor dari pihak komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, media saluran, yang digunakan. Sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikator harus menguasai cara-cara penyampaian, baik secara lisan maupun tertulis.
2. Faktor dari pihak komunikan, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan. Pesan yang disampaikan akan mudah dipahami dengan baik jika komunikan mampu mendengan dan membaca dengan baik pesan maupun informasi yang telah disampaikan tersebut.

2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut **Mangkunegara, (2017:150)** ada beberapa indikator komunikasi, antara lain :

a. Kemudahan memperoleh informasi

Terciptanya kinerja yang baik terwujud ketika terdapat kemudahan dalam proses komunikasi, sehingga terciptanya kelancaran dalam transfer suatu ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

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.

b. Intensitas komunikasi

Intensitas komunikasi sangat penting untuk kelancaran dalam proses komunikasi suatu organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi maksudnya komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang terjadi secara langsung dengan adanya metode tatap muka sehingga mempermudah orang lain memahami maksud dari komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh komunikator pada penerima tergantung pada tingkat pemahaman seseorang.

Menurut **Mulyana & Hilmawan, (2021:17)** terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui baik tidaknya komunikasi pada perusahaan yaitu:

1) Pemahaman

Komunikasi mampu memahami pesan secara tepat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Komunikasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Mempengaruhi sikap

Seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

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

4) Hubungan Sosial yang baik

Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal yang makin baik.

5) Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut **Koesmowidjojo, (2017:21)** beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Marhaendra, (2022:31) mendefinisikan beban kerja adalah jenis atau macam tugas yang diterima seorang pekerja dalam kapasitas dan dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan **Kasmir, (2016:40)** menyatakan bahwa beban kerja ialah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatasdapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energy yang harus di keluarkan seseorang baik secara fisik maupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas dengan kapasitas yang telah diberikan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 Jenis – Jenis Beban Kerja

Terdapat beberapa jenis beban kerja menurut **Koesmowidjojo, (2017:22)** jenis-jenis beban kerja yaitu :

1) Beban kerja Kuantitatif, yakni beban kerja yang menunjukkan banyaknya jumlah atau besarnya pekerjaan yang harus dilaksanakan, seperti jumlah jam kerja, besarnya tekanan, atau tanggung jawab atau banyaknya pekerjaan yang ditangani
2) Beban kerja Kualitatif, yakni beban kerja yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut **Lewaherilla et al., (2022:60-65)** beban kerja dibedakan menjadi dua, yakni :

1) Beban kerja fisik, merupakan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan itu secara fisik.
2) Beban kerja mental, adalah penilaian pekerja dari sisi beban attentional (antara kapasitas motivasinya dengan tuntutan tugas yang diberikan) ketika pekerja melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik dalam kondisi termotivasi.

2.4.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan menimbulkan stres kerja fisik dan psikologis serta reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Sebaliknya jika beban kerja yang

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

terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan seraca berulang-ulang akan menimbulkan kebosanan **(Vanchapo, 2020:7).**

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Beban Kerja menurut **Koesmowidjojo, (2017:24)** yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang timbul akibat respon internal tubuh terhadap beban kerja dari eksternal seperti ;

a. Jenis kelamin, usia, bentuk tubuh dan kesehatan merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh lembaga ketika menugaskan tanggung jawab pekerjaan.
b. Motivasi seseorang mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Motivasi kerja yang rendah membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik.
c. Kepuasan kerja, gaji, lingkungan kerja yang mendukung sama pentingnya dan merupakan faktor yang mempengaruhi beban kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan bidang kerja yang dijalaninya, maka akan memberikan dampak psikologis pada karyawan, sehingga pekerjaan karyawan tersebut akan menjadi berat dan sulit sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja. Faktor eksternal merujuk pada faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

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

a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman. Namun jika lingkungan kerja tidak nyaman maka karyawan akan berhenti menyelesaikan pekerjaannya. Pada tingkat puncak kondisi lingkungan kurang mendukung dan karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar atau target yang telah di tetapkan sebelumnya

b. Tugas fisik yang dimaksud berkaitan dengan alat dan sarana bantu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik terkait dengan aspek psikologis maupun fisik setiap karyawan, beban kerja yang berlebihan pasti akan meningkatkan dampak tekanan ditempat kerja, sehingga organisasi tempat kerja harus terbuka terhadap jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dan bertanggung jawab.

2.4.5 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja adalah penyebab karyawan mengalami stres karena tidak sanggup melakukan tugasnya, menurut **Koesmowidjojo, (2017:33)** indikator beban kerja adalah :

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menunjukkan seberapa baik seorang pekerja memahami pekerjaannya.

2. Penggunaan jam kerja

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

Penggunaan jam kerja sesuai peraturan standar menjamin agar beban pekerja tetap minimum. Namun, jika suatu organisasi tidak memiliki standar operasional prosedur (SOP) atau tidak konsisten menerapkan standar operasional prosedur (SOP), pemanfaatan waktu karyawan cenderung berlebihan atau sangat terbatas

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ingin dicapai instansi tentunya akan mempengaruhi beban kerja yang di terima. Semakin sedikit waktu yang tersedia untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu atau semakin besar ketidakseimbangan antara waktu untuk mencapai tujuan pelaksanaan dan volume kerja yang tersedia, maka semakin besar pula beban kerja yang dirasakan karyawan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja

Suranto, (2018:130) berpendapat jika kualitas komunikasi meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Menurut **Robbins & Judge, (2017:224)** komunikasi dapat meningkatkan kinerja dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan. Tanpa komunikasi maka tidak akan ada sinergi dalam perusahaan, sehingga diperlukan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Menurut Teori **Vanchapo, (2020:3)** mengungkapkan beban kerja dihasilkan dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang

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

digunakan sebagai tempat kerja, serta keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. Jadi hal itu berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini tidak menjadi beban jika pekerja mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas yang diberikan. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Menurut **Koesmowidjojo, (2017:19)** adanya keterkaitan hubungan anatara beban kerja terhadap kinerja karyawan, apabila meningkatnya beban kerja dapat menyebabkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya, maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

Manusia merupakan makhluk paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Manusia harus berusaha mencari solusi dalam hidup dengan segenap akal dan pikirannya, yaitu mengharap Ridho Allah SWT dengan bekerja keras. Islam merupakan agama yang menganjurkan bekerja, karena bekerja merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Untuk itu Islam mewajibkan umatnya untuk berusaha keras dan bekerja keras (halal, baik hati, berkah, dan tidak curang/ dzolim) hingga mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup. Dengan bekerja kita akan mendapat pahala, dan jika seseorang menempatkan pekerjaannya pada dua hal, baik dunia dan akhirat, maka kita akan mendapat pahala dan telah sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

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

Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam ayat Al-Qur'an. Sebagaimana dalam Surat At-Taubah ayat 105, yaitu ;

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Artinya : *"Katakanlah, "Bekerjalah kamu, Maka, Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan Kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah : 105)*

Dari ayat diatas bahwasannya allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk instansi maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Pelajaran yang dapat diambil dari ayat tersebut ialah setiap manusia yang bekerja akan memperoleh balasan yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya, dan Allah SWT akan menaikkan derajat hambanya.

2.6.2 Pandangan Islam tentang Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah hal terpenting dalam hidup, ini menghubungkan orang yang berbeda, membantu menemukan solusi dan sejenisnya, membantu memecahkan masalah dan memberikan solusi. Dalam hal ini Allah menguraikan komunikasi dalam firman-Nya yang terdapat pada Q.S. An-Nisa ayat 9 ;

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

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ

Artinya: " Siapa yang lebih baik perkataannya dari pada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal saleh dan berkata : " Sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang berserah diri ?" ."(Q.S. Fussilat : 33)

Berdasarkan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang harus berkomunikasi dengan baik saat bekerja, yaitu berbicara dengan lembut, sopan, dan jelas sehingga mudah dipahami oleh orang yang menerimanya.

2.6.3 Pandangan Islam tentang Beban Kerja

Pekerjaan merupakan sumber pendapatan, sehingga siapa pun yang ingin memperoleh pendapatan lebih tinggi dan taraf hidup lebih baik harus siap bekerja keras. Kita harus berjuang melawan kemalasan dan ketidakpedulian untuk bekerja atau berusaha. Meskipun begitu, perlu disadari bahwa tubuh bukanlah alat yang dapat beroperasi dengan kapasitas penuh selama 24 jam sehari. Istirahat yang cukup juga diperlukan untuk bisa melakukan aktivitasnya. Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. Al-Qashash ayat 73 sebagai berikut ;

وَمِن رَّحْمَتِهِۦ جَعَلَ لَكُمُ ٱلَّيْلَ وَٱلنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا۟ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِهِۦ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ٧٣

Artinya : " *Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan, supaya kamu mencari sebahagian karunia-Nya (pada siang hari), dan agar kamu bersyukur kepada-Nya." (Q.S. Al-Qashash : 73.*

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Jurnal/Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Nengah Sandi Pradnyana, Ni Made Ary Widyastini,/ (2023),/ Jurnal Msdm,adm dan pelayanan public, Vol.10,No.2,/ Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Crystal Hotel Bali	1. Komunikasi (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Hotel Bali 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Hotel Bali 3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Hotel Bali.	- Kompensasi (X3) - Objek Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel
2.	Maria Silvana Mariabel Carcia, Yosef Tonce,/ (2023),/ Jurnal Penelitian Mahasiswa,Vol.1 ,No.3,/ Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, terhadap Kinerja Perawat di Ruang Operasi dan Ruang Dahlia RSUD	1. Beban Kerja (X1) 2. Komunikasi (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di Ruang Operasi dan Ruang Dahlia RSUD dr.T.C. Hillers Maumere 2. Komunikasi berpengaruh positif dan	- Objek Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel

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

	dr.T.C. Hillers Maumere		signifikan terhadap kinerja Perawat di Ruang Operasi dan Ruang Dahlia RSUD dr.T.C. Hillers Maumere	
	Selvi Diliyanti Rizki, Muh. Rizaldi Makmur, Lucia Evianti Patulak, Bahdin Ahad Badia,/ (2023),/ Jurnal Manajemen, Vol.13,No.2,/ Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari	1. Komunikasi Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Konflik Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari 2. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari 3. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari	- Konflik Kerja (X3) - Objek Penelitian
4.	Edward Savero, Nur Khasanah,/ (2021),/ Jurnal Manajemen,	1. Beban Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2)	1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap	- Kompetesi (X2) - Objek penelitian

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

	Bisnis dan Akuntansi, Vol.3,No.2,/ Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan	3. Komunikasi (X3) 4. Kinerja (Y)	kinerja Kinerja karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan 3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan	- Teknik Pengambilan Sampel
	Nicholas Aldi,/ (2024),/ Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3,No.1,/ Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya	1. Komunikasi (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Stres Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya 2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi	- Stres Kerja (X3) - Teknik Pengumpulan Sampel - Objek Penelitian

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

			Sanjaya 3. Stres Kerja positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya	
8.	Bagas Pratama Putra dan Rofiq Noorman Haryadi,/ (2022),/ Jurnal Astina Mandiri,Vol.1, No.2,/ Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia	1. Komunikasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia 2. Disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Disiplin Kerja (X2) - Objek Penelitian - Jumlah Sampel
9.	Eva Elviana,/ (2023),/ Jurnal Manajemen dan Bisnis,Vol.1, No.3,/ Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada swalayan karisma kabupaten kediri	1. Komunikasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten	- Lingkungan Kerja (X2) - Objek Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel

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

			Kediri. 3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan	
8.	Fitri Enda Nurlelasari, Indah Yuni Astuti, Trisna Widuri, Rahma Yuliyanti,/ (2022),/ Jurnal Of Economic and Business,Vol. 3,No.1,/ Pengaruh Komunikasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Surya Melati Ngletih	1. Komunikasi Kerja (X1) 2. Stress Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Surya Melati Ngletih 2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RS Surya Melati Ngletih 3. Secara Simultan Komunikasi kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Surya Melati Ngletih	- Kepuasan Kerja (X2) - Objek Penelitian - Jumlah Sampel
9.	Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, Arie Rifa'i Harahap,/	1. Beban Kerja (X1) 2. Keselamatan dan	1. Secara Parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan	- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) - Objek

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

	(2023),/ Jurnal Pajak dan Bisnis,Vol.4, No.1 Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pt. Hokkan deltapack industri branch kampar	Kesehatan Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	terhadap Kinerja karyawan pada PT Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. 2. Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. 3. Secara Simultan Beban dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan tehadap Kinerja karyawan pada PT Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar.	Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel
10.	Rimy Chandra, Dody Ardiansyah,/ (2017),/ Jurnal Manajemen dan Keuangan /Vol.6,No.1,/ Pengaruh Beban	1. Beban Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja	- Stres Kerja (X2) - Jumlah Sampel - Objek penelitian

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.
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa		karyawan 2. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ialah model konseptual yang menunjukkan bagaimana elemen yang diidentifikasi sebagai fenomena yang penting. Kerangka pemikiran memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

   Komunikasi (X1) dan Beban Kerja (X2)

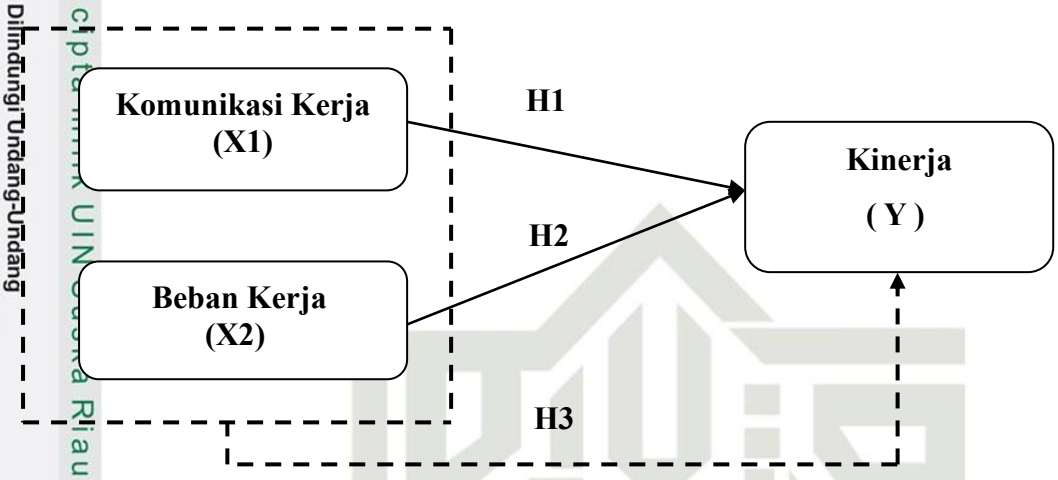
2. Variabel Terikat (*Dependent*)

   Kinerja (Y)

Berdasarkan pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran Pengaruh Komunikasi Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang



Sumber : Mulyana & Hilmawan (2021:14) dan Koesomowidjojo (2017:21)

Keterangan :

→ = Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial

- - - - = Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan

2.9 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah di uraikan di latar belakang dan Rumusan Masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Komunikasi merupakan hal yang penting pada suatu perusahaan. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik. Adanya kerja sama antar sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula.

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

Penelitian yang dilakukan oleh **(Ismiatun, 2018)** tentang pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit TK II Dr. Soepraoen Malang dimana komunikasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit TK II Dr. Soepraoen Malang.

H2 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Peningkatan atau penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja **(Arniati, Nasrullah, & Masrullah dalam Saulina Batubara & Abdi, (2022) dikutip (Hamsal & Ganarsih, 2023)**

Penelitian yang dilakukan oleh **(Erlina et al., 2019)** tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makasar, menyatakan bahwa berpengaruh positif terhada Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makasar.

H3 : Diduga Komunikasi dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Mariabel Carcia & Yosef, 2023)** tentang Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat di Ruangan

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

Operasi dan Ruang Dahlia RSUD dr. T.C Hillers Maumere menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Operasi dan Ruang Dahlia RSUD dr. T.C Hillers Maumere.

2.10 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. 2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing **(Khaeruman, 2021:8)**	1. Kuantitas (Jumlah) 2. Kualitas (Mutu) 3. Kerja Sama **Khaeruman, (2021:17)**	Likert
2	Komunikasi Kerja (X1)	Komunikasi Kerja adalah proses di dalam upaya membangun saling pengertian. **(Mulyana & Hilmawan, 2021:2)**	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Mempengaruhi sikap 4. Hubungan Sosial yang baik 5. Tindakan **(Mulyana & Hilmawan, 2021:12)**	Likert
3	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. **(Koesmowidjojo, 2017:21)**	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai. **(Koesmowidjojo, 2017:33)**	Likert

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang Jalan Lingkar Bangkinang – Batu Belah, km.01. Penelitian ini mulai dilakukan dari 22 Januari 2024 sampai 26 November 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Menurut **(Sugiyono, 2020:14)** Data kualitatif adalah 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 organisasi.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang tersusun dalam berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan **(Sugiyono, 2020:15)**. Data kuantitatif memiliki kecendrungan untuk dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik. Jenis data ini berupa angka atau skor yang umumnya diperoleh melalui alat pengumpul data seperti kuesioner yang menggunakan pernyataan dengan skala atau bobot tertentu.

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

3.2.2 Sumber Data

Menurut **Sugiyono, (2022:137)** menyebutkan terdapat dua jenis sumber data, antara lain ;

a) Data Primer

Menurut **(Badriyah et al., 2022:161)** Data Primer ialah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah Bangkinang.

b) Data Sekunder

Menurut **(Badriyah et al., 2022:161)** Data Sekunder merupakan semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari catatan, dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek penelitian yang dapat berupa sekelompok orang, kejadian, atau benda dengan karakteristik tertentu **(Badriyah et al., 2022:197)**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang berjumlah 244 orang.

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.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya **(Sugiyono & Setiyawarmi, 2022:182)**. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana *(Simple Random Sampling).* Menurut **Sugiyono, (2022:82)** Simple random sampling adalah pengambilan sampel secara acak terhadap anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Persen Kelonggaran (tingkat eror)

Perhitungannya :

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

$$n = \frac{244}{1 + (244)(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{244}{1{,}61}$$

$$n = 151{,}5 \text{ dibulatkan } 151$$

Berdasarkan penjelasan dan perhitungan diatas, maka jumlah populasi yang diambil sebagai sampel adalah 151 responden.

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

UIN SUSKA RIAU

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

3.4.1 Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan kemudian diberikan kepada responden yang sesuai dengan kriteria baik secara langsung maupun tidak langsung **(Badriyah et al., 2022:81)**. Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator penelitian yaitu pengaruh komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah bangkinang.

3.4.2 Wawancara

Menurut **(Badriyah et al., 2022:166)** wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan tatap muka dan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, reaksi, atau respon seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena **(Sugiyono, 2022:93)** Pertanyaan yang diajukan memiliki lima kategori penilaian yaitu ;

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Netral (N) = Skor 3

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

4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

3.6 Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Menurut **(Sudirman et al., 2020:165)** analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan, merangkum, dan menganalisis data yang dapat diukur atau dihitung menggunakan angka, seperti pengukuran pemusatan data, pengukuran persebaran data, maupun pengukuran kemencengan data. Tujuan dari analisis deskriptif kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat memudahkan interpretasi dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang ada.

Dalam mendukung analisis deskriptif kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Data penelitian yang diperoleh, akan diolah menggunakan alat statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta / kemiringan slope

β1 = Koefisien regresi untuk X1

β2 = Koefisien regresi untuk X2

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

X1 = Komunikasi Kerja

X2 = Beban Kerja

e = Tingkat kesalahan (eror)

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Ghozali, (2018:51) menyatakan Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang sebenarnya diukur oleh kuesioner.

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

1. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid.
2. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih kecil dibandingkan 0,30 atau nilai r hitung yang dihasilkan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% dengan df n-2.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Ghozali, (2018:45) mengatakan reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu dan tidak berubah.

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

Item kuisioner dianggap reliabel (layak) jika Cronbach's alpha > 0,60 dan item kuesioner dianggap tidak reliabel (layak) jika cronbach's alpha < 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali, (2018:161)** uji normalitas adalah pengujian yang dirancang untuk memeriksa apakah data variabel bebas dan terikat dalam persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan tiga macam uji diantaranya,

Pertama, uji normalitas histogram, Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal. Sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardizet Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. *Kedua*, uji normalitas garis P-P Plot, pada uji garis P-P Plot dengan melihat jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal. Dan *Ketiga*, uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov*, pada uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

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

3.6.2.2 Uji Multikonearitas

Ghozali, (2018:107) mengatakan Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Aturan pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance).

a. Nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas
b. Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali, (2018:111)** uji autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada veriabel-variabel penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk mneguji autokorelasi adalah metode Durbin-Watson. Apabila nilai *Durbin-Watson test* tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi. Proses pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* diuraika sebagai berikut :

a. Jika angka DW dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.

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.

b. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

c. Jika angka DW diatas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

3.6.2.4 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali, (2018:137)** bahwa Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi dikatakan baik jika Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika data (titik) pada scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut **Ghozali, (2018:179)** Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat diketahui melalui t_{tabel} dan t_{hitung} serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus

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

penentuan t_{tabel} dengan tingkat signifikansinya (∝) sebesar 5% uji dua arah antara lain :

$$t_{tabel} = n - k - 1 \; ; 0{,}05/2$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Jika tingkat signifikan < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat.

b. Jika tingkat signifikan > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Menurut **Ghozali, (2018:179)** Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dan f_{tabel} , namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai krisisnya. Adapun nilai alfa yang

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

digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan f_{tabel} maka bisa dilihat dengan rumus :

F tabel = k ; (n-k)

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig < ∝ (0,05) maka, H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat.
b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig > ∝ (0,05) maka, H_0 diterima, H_a ditolak tidak artinya terdapat pengauh secara simultan antara komunikasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut pandangan **Ghozali, (2018:97)** Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien ini memberikan gambaran seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 (koefisien determinasi) mempunyai interval antara 0 sampai 1 (0 < R2 < 1). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

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

Koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan 1 variabel bebas dan jumlah pengematan dalam model akan meningkatkan nilai R^2 meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah di sesuaikan, adjusted R^2 (R^2 adj). baru dalam model. Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 1 Tingkat nilai korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00 – 0.199	Korelasi sangat rendah
1.20 – 0.399	Korelasi rendah
0.40 – 0.599	Korelasi sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat

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

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik Pemerintah pada tahun 1979, Rumah Sakit ini awalnya berada di pinggir jalan raya Riau-Sumatra Barat dan Sumatra Utara tepatnya di Jalan M. Yamin, SH.

Sejak tahun 1981 RSUD bangkinang ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor: 551/Menkes/SK/VI/1996 tentang Peningkatan Kelas RSUD Bangkinang milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, maka RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit kelas C.

Pada tanggal 19 desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat Keputusan Bupati Kampar Nomor: 060/ORG/303/2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai sarana kerja perangkat daerah Kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara penuh.

Pada tanggal 01 April 2015 RSUD Bangkinang resmi memberikan pelayanan di gedung baru yang terletak di Jalan Lingkar Bangkinang Batu Belah. Kemudian pada tanggal 04 Desember 2017 dilanjutkan oleh dr. Andri Justian, Sp.PD. Pada tahun 2020 RSUD Bangkinang dipimpin oleh dr.

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

Asmara Fitrah Abadi yang ditunjuk melalui SK Bupati Kampar Nomor : SK.821.2-445/VI/2019 pada tanggal 27 Juni 2019. Pada tanggal 10 November 2023 dr. Delfan Syukri ditunjuk segabai pelaksana Tugas (Plt) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang melalui SK Bupati Kampar Nomor : SK.686/BKPSDM/XI/2023.

4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

1. Visi

Rumah Sakit Rujukan Regional Terbaik dan Islami di Provinsi Riau

2. Misi

1. Mengembangkan pembangunan sarana, dan prasarana pendukung sesuai persyaratann RS tipe B
2. Menyelenggarakan good corporate grovernance
3. Meningkatkan Kinerja, Kompetensi dan Kesejahteraan Karyawan
4. Mengembangkan SIMRS terintegrasi
5. Dukungan terhadap perkembangan wilayah yang religious
6. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan

4.1.2 Falsafah dan Nilai Dasar Rumah Sakit

1) Falsafah

"Memberikan Pelayanan melebihi apa yang diharapkan "

2) Nilai Dasar Rumah Sakit

1. Dalam memberikan Pelayanan dilakukan dengan kerja sama tim
2. Saling menghormati sesama karyawan

4.1.3 Motto dan Tujuan Rumah Sakit

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

a. Motto

"Modern, Profesional, Menyenangkan "

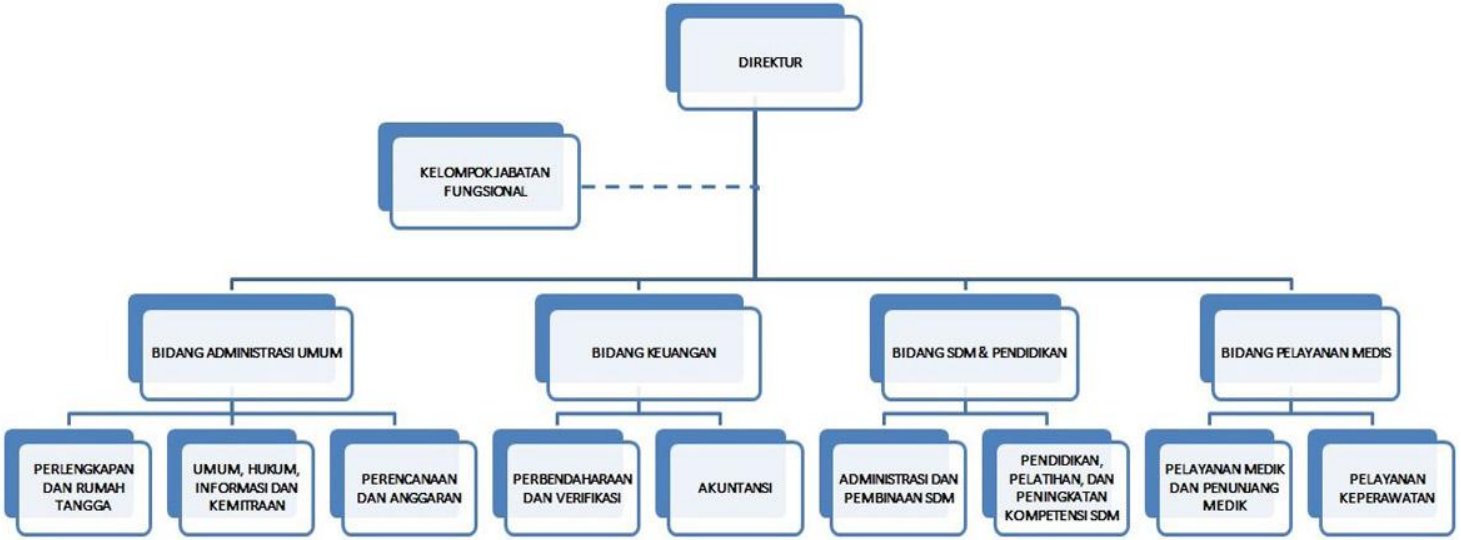
b. Tujuan Rumah Sakit

1. Terwujudnya pelayanan kesehatan perorangan yang professional, santun dan berdaya saing tinggi
2. Terciptanya perilaku SDM yang mampu menyenangkan pelanggan
3. Tersedianya gedung pelayanan yang atraktif, representatif, nyaman dan menyenangkan
4. Meningkatnya kecepatan pelayanan yang didukung Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)
5. Tersedianya pelayanan unggul trauma center dalam rangka antisipasi Kabupaten Kampar sebagai lintasan jalan lintas Sumatra
6. Meningkatnya Produktivitas masyarakat Kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan

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.

4.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada RSUD Bangkinang adalah sebagai berikut :



Sumber : RSUD Bangkinang, 2023

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Bangkinang

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

Struktur organisasi RSUD Bangkinang yang berlaku saat ini sesuai dengan Peraturan Bupati Kampar Nomor 34 Tahun 2020 Tentang Pola Tata Kelola Rumah Sakit Umum daerah Bangkinang sebagai Badan Layanan Umum Daerah, sebagaimana tercamtum dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Bangkinang Tahun 2023

No	DIREKSI	
1.	Plt. Direktur	Dr. Delfan Syukri
	STAF DIREKSI	
2.	Kepala Bagian Administrasi & Umum	Dr. Delfan Syukri
3.	Plt. Sub Bagian Umum, Hukum, Informasi & Kemitraan	Ferdizul Azhari, Amd. AFM
4.	Sub Bagian Perlengkapan & Rumah Tangga	Nelly Tawarma, S.Tr. Keb, M.K.M
5.	Sub Bagian Perencanaan & Anggaran	Sulaeman Mar'i, SE, M.M
6.	Kepala Bidang Pelayanan	Dr. Firdaus Pratama Sabri, M.K.M
7.	Seksi Penunjang Medik	Dr. Diny Ariesta Pamela
8.	Seksi Keperawatan	Ns. Ernita Fitriani, S. Kep, M.K.M
9.	Kepala Bidang Sumber Daya Manusia	Elfian, SKM, M. Kes
10.	Seksi Administrasi & Pembinaan SDM	Ns. Meri Sartika Raharta, S. Kep, M.KM
11.	Seksi Pendidikan, Pelatihan & Peningkatan Kompetensi SDM	Lora Viona Putri, SKM, M. Kes
12.	Kepala Bidang Keuangan	Firdaus Aljumri, SE,M.Si
13.	Seksi Perbendaharaan & Verifikasi	Fenti Mansyar, SE, M.Si
14.	Seksi Akuntansi	Indra Yanto, SE

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

3.2.1 Pelayanan Kesehatan

RSUD Bangkinang tahun 2023 mempunyai beberapa jenis pelayanan antara lain sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Pelayanan Medis di RSUD Bangkinang, 2023

1.	Pelayanan Rawat Jalan
	c. Klinik Penyakit Dalam d. Klinik Bedah e. Klinik Kesehatan Anak f. Klinik Kandungan dan Kebidanan g. Klinik THT h. Klinik Mata i. Klinik Paru j. Klinik Kulit dan Kelamin k. Klinik Syaraf l. Klinik Jantung dan Pembuluh Darah m. Klinik Gigi n. Klinik Hemodialisa o. Klinik Fisioterapi p. Klinik VCT q. Klinik Jiwa r. Klinik Anestesi s. Klinik Gigi Endodonsi t. Klinik CST u. Klinik MCU v. Klinik Urologi
2.	Pelayanan Rehab Medik (Fisioterapi)
3.	Pelayanan Rawat Inap 24 Jam
4.	Pelayanan Intensive Care Unit 24 Jam
5.	Pelayanan Kamar Bedah (Operasi) 24 Jam
6.	Pelayanan Gawat Darurat 24 Jam
7.	Pelayanan Laboratorium 24 Jam
8.	Pelayanan Radiologi 24 Jam
9.	Pelayanan Farmasi 24 Jam

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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 VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Babgkinang. Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Dengan nilai t_{hitung} (10,130) > t_{tabel} (1,976) atau Sig (0.000) < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Komunikasi menjadi hal yang penting untuk memberikan sebuah tugas atau informasi dalam setiap kegiatan. Semakin baik Komunikasi yang terjalin, baik itu antara perawat dengan perawat, perawat dengan kepala ruangan maupun perawat dengan dokter.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Dengan nilai t_{hitung} (-2,727) > t_{tabel} (1,976) atau Sig (0.000) < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, faktor beban kerja memiliki peranan yang cukup penting. Karena jika perawat diberikan beban kerja yang tinggi akan tetapi kemampuannya tidak mencukupi, ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

3. Komunikasi Kerja dan Beban Kerja secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Adapun besaran pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja sebesar 57,1% terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya (42,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang diharapkan dapat memperhatikan komunikasi kerja perawat, dengan sering mengadakan pelatihan rutin bagi perawat, mengadakan briefing sebelum dan setelah shift, serta memanfaatkan teknologi komunikasi internal.
2. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang diharapkan dapat memperhatikan beban kerja perawat, terutama dalam jumlah pasien yang ditangani dan manajemen waktu. Untuk mengatur beban kerja, sehingga dapat mempertimbangkan penambahan jumlah perawat di shift tertentu dan mengatur ulang manajemen waktu.
3. Kepada pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang agar lebih memperhatikan kinerja perawat terutama pada kerja sama tim. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja secara rutin perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap perawat, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara tepat.

© Hak cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutipsebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Badriyah, N., Wahyudi, S. T., Zabnabil, A., Sari, K., Nabella, R. S., & Radeetha. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Bidang Ekonomi dan Bisnis*. Ub Press.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.

Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, *1*(3), 335–341. https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.8825

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.

Fauzi, A., & Nugroho A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamsal, H., & Ganarsih, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(6), 8518–8527.

Ismiatun. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, *8*(2), 63–68.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.

Khaerunan. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cv. Aa. Rizky.

Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

Lewaherilla, N. C., Sriagustini, I., Kusmindari, C. D., Setiawan, H., Puspandhani, M. E., Saptaputra, S. K., Wahyurianto, Y., Herno Dela, R., Akbar, H.,

Pramana, C., Pasmawati, Y., Erick A, Y. P., Dewadi, F. M., & Widiastuti, F. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan kerja*. Media Sains Indonesia.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Marhaendra, T. B. P. (2022). *Ergonomi Dinamika Beban Kerja*. Cv. Andi Offset.

Mariabel. Carcia, M. S., & Yosef, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Operasi Dan Ruangan Dahlia RSUD dr.T.C. Hillers Maumer. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *1*(5), 112–125.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Mulyana, A., & Hilmawan, R. G. (2021). *Komunikasi Keperawatan*. Langgam Pustaka.

Rezki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, H., Wardhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Isianti, & Rasyid, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. CV. Media Sains Indonesia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.

Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr . La Palaloi Maros. *Jurnal of Muslim Community Health*, *4*(4), 44–50.

Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. PT. Scopindo Media Pustaka.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sinurat, S. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial*. Expert.

Sudirman, Kondolayuk, M. L., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tardirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantari, D. O., Indrawati, F., Fittriya, N. azizah, Kurniawati, N., Wardhana, A., & Tita, H. (2020). *Metodologi Penelitian 1*. CV. Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, & Setiyawarmi. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Alfabeta.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Remaja Rosdakarya.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.

© 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.

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya **Widiya Ningsih**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **"Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang"**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi, maka saya memohon dengan hormat Kepada Bapak/Ibu Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan, bantuan dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Widiya Ningsih

12070121738

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap tepat dan sesuai dengan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (√) pada masing-masing pernyataan. Terdapat lima alternatif jawaban diantaranya :

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

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial : _____ (*boleh diisi boleh tidak*)
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1 ☐ Lainnya
   ☐ D3 ☐ S2
5. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 7 - 9 Tahun
   ☐ 1 - 3 Tahun ☐ 10 - 12 Tahun
   ☐ 4 - 6 Tahun ☐ > 12 Tahun

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

III. KUESIONER

A. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Saya merasa bahwa jumlah pasien yang saya tangani setiap hari dapat saya kelola dengan baik					
	Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh unit saya					
	Saya merasa hasil kerja saya dapat melebihi rata-rata perawat lain					
	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam menangani pasien					
	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan memuaskan pasien					
	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas jika diperlukan					
	Saya selalu berkolaborasi dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama					
	Saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja sebelum mengambil keputusan penting					

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

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.

B. Komunikasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Saya merasa mengalami kesulitan dalam memahami komunikasi tertulis yang diberikan oleh rekan perawat saat serah terima shift					
	Rekan perawat saya selalu memastikan bahwa saya memahami arahan sebelum tindakan dilakukan					
	Saya akan meminta penjelasan lebih lanjut jika ada informasi yang kurang jelas					
	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dengan suasana yang menyenangkan					
	Saya merasa bahwa interaksi yang terjadi ditempat kerja menimbulkan rasa kebersamaan					
	Saya menikmati diskusi professional dengan rekan perawat selama shift kerja					
	Rekan kerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan suatu masalah					
	Saya mendapatkan saran dan masukan dari rekan kerja					
	Terkadang saya merasa kesal jika ada perawat lain yang kurang sependapat dengan saya					
10.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan para perawat walaupun berbeda ruangan					
11.	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi dan saling bertukar pikiran dengan sesama perawat					
12.	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari					
13.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap					

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

	perawat lain					
14.	Saya mengambil tindakan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh rekan perawat					
15.	Saya merasa bahwa komunikasi yang baik mendorong saya untuk bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien					

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

C. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa jumlah pasien yang saya tangani per shift tidak dalam batas yang wajar					
2.	Saya merasa kondisi kerja saat ini menyebabkan kelelahan berlebihan					
3.	Saya merasa memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas selama shift kerja					
4.	Pekerjaan yang ada membuat saya harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dengan waktu					
5.	Saya sering merasa kewalahan dengan banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu kerja yang terbatas					
6.	Saya sering tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					

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

7.	Saya sering merasa bahwa target yang ditetapkan terlalu tinggi untuk dicapai					
8.	Tuntutan untuk mencapai target sering kali membuat saya merasa tertekan					
9.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

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

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

Responden	Komunikasi kerja (X1)														Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63
4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	62
5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
6	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	70
7	3	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	59
8	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	46
9	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	48
10	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	49
11	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	65
13	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	62
14	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	68
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	70
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	70
18	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	57
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	70
20	4	3	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	62
21	4	3	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	62
22	4	3	5	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	5	61
23	4	3	5	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	5	61
24	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	59
25	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	54
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 K
UIN SUSKA RIAU

27	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
28	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	68
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
31	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
32	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	66
33	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	66
34	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	55
35	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
37	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	70
38	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
39	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
41	1	2	4	3	4	2	3	2	1	3	3	4	2	3	4	41
42	2	3	5	4	5	3	4	3	1	3	3	3	4	4	5	52
43	1	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	42
44	2	4	4	3	3	2	3	3	1	4	5	4	4	2	3	47
45	1	3	5	3	5	4	3	5	2	2	5	3	3	4	4	52
46	3	5	4	3	5	2	5	4	3	5	4	4	4	2	3	56
47	2	5	3	5	5	3	5	2	5	4	3	1	3	4	3	53
48	2	3	5	3	5	3	2	5	2	5	3	4	3	1	3	49
49	2	2	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	55
50	1	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	49
51	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	44
52	1	5	5	4	4	3	2	2	2	4	3	3	5	2	4	49
53	2	5	3	4	3	4	4	2	2	5	3	2	3	5	3	50
54	3	5	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	4	61
55	3	1	4	3	4	3	5	3	1	3	3	3	2	2	3	43

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
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
UIN SUSKA RIAU

56	2	5	3	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	2	3	52
57	2	5	3	5	5	5	3	4	1	4	3	5	2	4	4	55
58	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	47
59	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	2	5	57
60	3	4	4	2	4	3	5	5	2	4	5	5	4	2	4	56
61	2	5	3	5	3	4	4	2	1	4	3	5	3	4	3	51
62	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	50
63	2	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	57
64	3	5	3	5	3	5	3	4	1	5	3	4	3	3	4	54
65	2	5	3	4	3	5	4	5	2	5	3	2	2	2	4	51
66	2	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	56
67	2	3	5	4	3	5	4	4	2	3	5	5	4	4	4	57
68	2	3	5	3	5	4	4	2	3	5	3	5	5	3	5	57
69	2	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	2	2	3	52
70	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	2	4	52
71	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	59
72	3	4	4	3	4	3	3	4	1	5	4	3	3	3	4	51
73	2	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	57
74	3	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	53
75	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	43
76	2	4	5	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	47
77	1	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	3	3	3	50
78	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	50
79	2	3	4	3	4	2	2	3	1	4	3	3	3	2	3	42
80	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	52
81	2	3	5	5	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	4	54
82	2	3	3	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	1	5	56
83	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	54
84	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
UIN SUSKA RIAU

85	1	4	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	34
86	1	3	5	3	2	5	4	3	1	4	3	5	4	2	5	50
87	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	45
88	1	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	54
89	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	42
90	2	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	55
91	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	50
92	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	43
93	2	3	4	4	5	4	5	3	1	3	3	3	3	3	3	49
94	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	53
95	1	3	5	3	5	3	2	5	2	3	5	4	3	4	4	52
96	1	3	5	3	5	4	2	4	1	4	3	5	4	5	5	54
97	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	50
98	2	3	5	5	2	1	5	3	1	3	1	4	3	2	4	44
99	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	37
100	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	32
101	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	52
102	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	5	2	42
103	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	51
104	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	46
105	4	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	2	2	3	5	50
106	4	3	3	5	4	2	5	3	2	3	3	4	3	5	5	54
107	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	5	3	3	4	3	51
108	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	47
109	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	2	3	5	4	4	55
110	5	5	3	4	5	2	3	3	3	2	5	4	3	1	4	52
111	2	2	5	4	3	3	3	5	3	2	5	4	3	3	3	50
112	4	3	3	4	1	5	2	3	3	3	2	3	4	3	5	48
113	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
UIN SUSKA RIAU

114	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	53
115	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	45
116	2	2	3	2	4	3	2	5	3	4	3	5	3	3	2	46
117	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	56
118	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	4	59
119	2	4	5	5	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4	54
120	2	3	4	3	3	3	2	4	1	3	4	2	4	3	3	44
121	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	4	4	2	56
122	4	4	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	50
123	2	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	3	4	54
124	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	51
125	1	5	4	3	4	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	53
126	4	3	3	3	3	4	4	2	1	3	5	2	4	3	5	49
127	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	5	3	4	4	48
128	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	2	5	4	55
129	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	52
130	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	63
131	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	59
132	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
133	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	62
134	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	60
135	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	61
136	3	5	5	4	5	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	55
137	2	3	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	3	4	58
138	1	4	4	4	3	4	5	3	1	3	3	3	2	3	2	45
139	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	1	60
140	5	4	4	3	3	5	5	1	5	4	3	5	2	2	3	54
141	2	2	3	2	4	3	2	4	1	3	4	2	3	2	3	40
142	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
UIN SUSKA RIAU

143	2	3	5	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	3	4	50
144	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	5	5	3	2	3	48
145	2	4	5	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	5	50
146	1	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	48
147	1	3	5	3	5	4	3	5	2	2	5	3	3	4	3	51
148	2	4	3	4	3	5	5	4	2	3	3	3	4	4	4	53
149	4	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	2	2	2	5	49
150	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	44
151	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3	5	59

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif K
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU

Responden	Beban Kerja (X2)									Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	3	3	4	2	4	2	2	4	2	26
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
6	4	3	4	2	3	4	5	5	2	32
7	2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
8	2	2	2	3	2	2	1	1	1	16
9	2	2	1	2	2	2	1	1	1	14
10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	30
12	4	4	3	2	3	3	2	4	3	28
13	5	4	3	3	5	4	3	4	3	34
14	3	4	3	2	3	4	4	3	2	28
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
16	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
20	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
21	5	4	4	3	4	4	2	4	4	34
22	5	4	4	3	4	4	2	4	4	34
23	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
24	4	4	4	3	5	4	4	4	3	35
25	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
29	4	4	4	4	4	4	3	4	1	32
30	5	4	2	2	4	5	4	5	4	35
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
33	4	4	4	4	3	4	4	4	1	32
34	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
35	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
38	3	3	2	3	2	4	3	4	3	27
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
40	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
41	2	3	2	1	2	2	2	3	1	18
42	3	3	2	1	3	2	2	4	1	21

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

43	2	3	1	2	3	1	2	4	1	19
44	2	3	1	2	2	2	3	2	1	18
45	3	1	2	3	2	4	3	4	2	24
46	2	2	3	1	3	3	4	2	5	25
47	2	3	1	3	4	4	1	4	1	23
48	3	1	3	1	1	2	4	1	3	19
49	2	1	3	1	3	3	1	3	2	19
50	1	2	2	2	4	2	3	2	3	21
51	2	3	4	3	2	3	4	3	2	26
52	3	1	2	2	3	2	2	2	3	20
53	2	1	1	1	1	3	1	5	5	20
54	4	2	2	4	2	1	3	3	3	24
55	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22
56	3	2	1	2	2	3	2	2	2	19
57	2	2	3	2	3	5	3	4	5	29
58	1	2	2	2	1	2	2	3	1	16
59	2	4	2	3	1	2	4	2	3	23
60	2	1	3	3	3	2	3	2	3	22
61	2	2	2	4	4	3	2	4	3	26
62	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23
63	4	2	3	4	4	3	3	5	3	31
64	3	2	2	3	3	3	1	3	2	22
65	3	4	3	1	1	2	2	2	3	21
66	1	1	2	2	3	2	2	3	3	19
67	3	2	1	2	3	4	5	4	2	26
68	1	2	1	2	2	2	3	3	2	18
69	4	2	3	4	3	4	4	2	3	29
70	1	1	2	3	3	2	2	2	2	18
71	2	2	3	4	4	3	4	3	5	30
72	2	1	2	2	3	2	2	3	2	19
73	2	2	3	4	3	4	3	3	3	27
74	3	2	4	2	4	2	2	3	3	25
75	2	3	3	4	2	3	3	2	2	24
76	2	1	2	2	3	2	2	2	2	18
77	2	2	3	4	2	2	2	3	3	23
78	2	3	2	2	2	4	2	3	3	23
79	2	3	1	2	3	2	3	2	2	20
80	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21
81	2	3	2	3	3	1	3	3	3	23
82	2	2	1	2	2	2	2	1	2	16
83	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
84	1	2	1	2	1	2	2	1	2	14
85	2	3	4	4	4	4	1	2	2	26
86	1	3	2	2	2	3	1	2	2	18

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

87	2	2	2	2	3	2	2	3	3	21
88	3	2	2	2	2	3	3	2	2	21
89	2	4	4	4	4	3	4	2	5	32
90	2	3	3	3	3	4	2	3	1	24
91	2	2	2	2	3	4	4	3	4	26
92	2	2	2	3	2	2	3	2	2	20
93	4	1	2	3	1	3	1	3	1	19
94	4	5	3	2	5	4	4	3	2	32
95	2	3	1	3	3	5	3	4	1	25
96	2	3	2	3	1	3	4	5	1	24
97	4	3	2	2	2	2	2	2	2	21
98	2	2	1	3	3	3	3	2	2	21
99	2	1	2	2	1	2	2	2	1	15
100	1	1	2	3	2	2	2	1	2	16
101	5	4	3	3	3	4	2	4	5	33
102	4	5	3	3	4	2	3	5	3	32
103	5	4	3	2	3	4	4	3	5	33
104	4	5	3	5	4	3	3	4	3	34
105	3	4	5	3	3	4	4	3	4	33
106	4	3	4	3	5	4	3	5	2	33
107	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
108	4	3	4	5	3	4	3	3	4	33
109	5	3	3	4	4	3	3	4	3	32
110	4	3	3	4	4	4	3	1	2	28
111	4	3	4	1	2	4	3	3	3	27
112	3	2	4	2	4	4	3	3	3	28
113	2	4	3	2	2	4	4	2	3	26
114	4	3	4	4	5	3	4	3	2	32
115	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
116	2	3	2	3	4	4	3	3	4	28
117	3	3	4	2	4	3	3	4	2	28
118	4	4	3	2	3	4	4	3	3	30
119	2	3	4	4	2	2	3	4	1	25
120	4	4	4	3	4	2	2	3	3	29
121	4	3	2	3	2	4	4	4	1	27
122	4	4	3	3	3	3	3	3	2	28
123	3	4	3	2	3	3	2	3	2	25
124	5	3	4	4	4	3	3	3	3	32
125	2	4	3	4	4	3	4	3	5	32
126	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
127	3	4	4	2	2	3	3	4	1	26
128	3	3	2	1	2	3	4	5	3	26
129	3	3	4	1	4	2	2	4	2	25
130	4	3	4	3	3	4	5	5	3	34

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

131	2	3	2	3	2	2	3	3	3	23
132	3	3	3	3	3	2	3	4	5	29
133	3	4	4	3	4	2	3	4	3	30
134	4	4	3	2	3	3	2	4	2	27
135	4	4	4	3	5	4	4	4	3	35
136	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22
137	5	4	4	3	3	3	2	3	2	29
138	4	4	2	2	4	3	3	3	2	27
139	3	3	4	2	4	2	4	5	2	29
140	5	4	2	3	3	3	3	2	2	27
141	2	3	4	3	3	2	1	2	3	23
142	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
143	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24
144	3	2	1	2	3	2	1	2	2	18
145	3	4	2	1	3	2	4	3	2	24
146	2	3	2	3	4	4	2	4	1	25
147	3	1	3	4	4	4	3	4	1	27
148	3	3	3	4	5	3	3	4	3	31
149	4	3	4	3	2	4	3	2	3	28
150	3	4	3	4	5	2	3	2	4	30
151	5	4	4	3	4	3	5	3	2	33

Responden	Kinerja (Y)									Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
7	5	4	3	4	4	3	3	3	3	32
8	3	3	4	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
10	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
11	5	5	3	4	4	4	5	5	5	40
12	4	4	2	4	4	5	5	5	5	38
13	4	5	3	3	3	4	5	5	5	37
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
15	4	4	2	4	4	4	5	5	5	37
16	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
17	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
18	5	4	4	3	4	5	5	4	4	38

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

19	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
20	5	4	3	3	3	3	3	5	5	34
21	4	5	3	3	3	4	5	5	5	37
22	4	5	3	3	3	4	5	5	5	37
23	4	5	3	3	3	4	5	5	5	37
24	5	3	3	4	3	4	4	5	5	36
25	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	2	2	5	4	4	3	3	3	30
42	3	4	2	5	4	5	3	4	3	33
43	3	4	2	4	3	4	2	3	3	28
44	5	4	2	5	4	4	3	3	5	35
45	3	5	3	5	4	4	3	4	3	34
46	3	5	3	4	5	4	3	2	5	34
47	4	3	5	2	4	5	3	5	4	35
48	3	5	3	5	3	5	3	2	5	34
49	3	5	5	5	3	4	3	5	3	36
50	2	4	3	4	3	3	3	2	3	27
51	4	4	4	3	3	3	4	3	2	30
52	3	3	4	4	3	2	4	4	4	31
53	3	5	3	5	3	4	4	2	4	33
54	3	2	4	4	3	4	4	4	3	31
55	3	3	3	2	5	4	5	3	5	33
56	4	3	5	5	5	4	3	4	5	38
57	4	2	5	5	4	4	3	3	5	35
58	5	5	5	4	4	3	4	4	3	37
59	4	5	3	4	5	3	5	3	4	36
60	3	5	3	5	3	5	3	5	3	35
61	4	3	5	4	3	5	4	3	5	36
62	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
63	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30

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

64	4	5	4	3	5	4	2	5	4	36
65	3	2	5	4	4	5	4	5	4	36
66	4	3	4	4	3	4	5	5	3	35
67	3	5	4	4	4	5	5	3	4	37
68	3	4	4	3	4	4	4	2	3	31
69	3	3	3	4	4	3	4	3	5	32
70	3	4	5	3	4	3	4	4	4	34
71	3	4	3	4	4	2	2	4	3	29
72	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
73	4	3	5	3	4	5	4	5	4	37
74	3	4	2	3	4	3	3	3	3	28
75	3	2	2	3	4	4	3	3	3	27
76	5	4	4	4	4	4	3	3	4	35
77	4	4	4	3	2	3	3	4	4	31
78	2	2	3	4	5	5	3	3	3	30
79	5	5	4	3	3	4	3	4	4	35
80	4	5	4	4	4	3	4	3	4	35
81	5	5	4	5	4	5	3	3	4	38
82	3	5	4	4	5	5	5	5	3	39
83	4	4	3	4	5	5	3	3	4	35
84	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
85	2	3	3	4	3	3	2	2	2	24
86	4	2	5	5	3	4	4	5	3	35
87	2	3	4	4	4	4	3	5	3	32
88	5	3	4	5	3	5	4	4	4	37
89	4	4	3	3	3	3	2	2	2	26
90	4	3	4	2	4	4	2	4	3	30
91	4	4	4	4	4	5	4	2	2	33
92	3	2	3	3	4	4	3	2	3	27
93	3	4	5	3	5	3	5	4	3	35
94	5	3	2	4	4	3	3	3	4	31
95	3	5	2	5	3	5	3	5	3	34
96	3	5	4	3	5	2	5	4	3	34
97	5	4	3	4	3	4	4	4	4	35
98	4	3	5	3	5	3	5	5	5	38
99	4	4	3	3	4	3	3	2	2	28
100	2	1	2	2	3	3	3	2	5	23
101	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
102	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24
103	5	3	4	3	3	3	4	3	3	31
104	4	3	4	4	3	4	3	3	2	30
105	2	3	3	4	5	2	3	4	3	29
106	4	3	3	3	2	3	2	3	2	25
107	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33
108	4	3	4	3	4	3	3	3	2	29

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

109	3	2	3	3	5	3	3	4	3	29
110	5	3	3	4	5	3	4	3	3	33
111	2	4	5	3	3	4	5	4	3	33
112	3	4	3	5	3	3	4	3	5	33
113	3	4	2	3	4	5	3	4	5	33
114	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
115	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30
116	3	4	5	4	3	2	5	5	4	35
117	3	4	2	5	3	5	2	4	3	31
118	4	4	2	5	5	4	4	3	3	34
119	5	4	3	4	3	5	4	3	3	34
120	3	4	2	5	3	4	3	5	3	32
121	5	3	3	5	4	4	3	4	5	36
122	2	4	2	5	3	4	5	3	3	31
123	3	4	2	5	3	3	3	3	3	29
124	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
125	2	3	2	4	3	3	2	2	2	23
126	4	2	2	3	3	4	3	5	3	29
127	4	4	2	4	3	5	2	3	4	31
128	5	4	3	4	5	4	3	4	5	37
129	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
130	5	4	3	5	4	3	5	4	3	36
131	5	4	3	4	4	3	3	3	3	32
132	3	3	2	3	3	4	4	3	4	29
133	5	5	3	4	4	4	5	5	5	40
134	4	4	3	4	4	3	5	5	5	37
135	4	5	3	3	3	4	5	5	5	37
136	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
137	5	4	3	3	3	3	3	5	5	34
138	3	4	5	5	4	3	3	4	4	35
139	3	2	5	5	3	5	5	3	3	34
140	4	3	2	4	5	4	3	3	2	30
141	2	3	2	3	4	5	3	4	5	31
142	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
143	4	4	5	3	5	3	5	4	4	37
144	5	4	5	4	5	4	3	3	4	37
145	3	3	2	4	4	5	3	3	3	30
146	2	4	3	4	3	3	3	2	3	27
147	3	5	3	5	4	4	3	4	3	34
148	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30
149	4	3	4	4	3	3	4	3	3	31
150	5	3	4	4	3	2	3	3	5	32
151	4	3	3	5	4	5	4	4	4	36

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3 : Hasil Olahan SPSS 23

a. Kinerja

Uji Validitas Kinerja

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.346**	.271**	.209*	.229**	.192*	.316**	.362**	.411**	.625**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,010	,005	,018	,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P02	Pearson Correlation	.346**	1	,154	.267**	.231**	.223**	.352**	.344**	.319**	.605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,059	,001	,004	,006	,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P03	Pearson Correlation	.271**	,154	1	,110	.258**	,102	.399**	.325**	.207*	.540**
	Sig. (2-tailed)	,001	,059		,180	,001	,211	,000	,000	,011	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P04	Pearson Correlation	.209*	.267**	,110	1	.169*	.335**	,149	.165*	.168*	.455**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,180		,038	,000	,068	,042	,040	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P05	Pearson Correlation	.229**	.231**	.258**	.169*	1	.260**	.292**	.212**	.283**	.527**
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,001	,038		,001	,000	,009	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P06	Pearson Correlation	.192*	.223**	,102	.335**	.260**	1	.233**	.296**	.300**	.529**
	Sig. (2-tailed)	,018	,006	,211	,000	,001		,004	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P07	Pearson Correlation	.316**	.352**	.399**	,149	.292**	.233**	1	.502**	.479**	.704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,068	,000	,004		,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P08	Pearson Correlation	.362**	.344**	.325**	.165*	.212**	.296**	.502**	1	.483**	.700**

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

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,042	,009	,000	,000		,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
B09	Pearson Correlation	.411**	.319**	.207*	.168*	.283**	.300**	.479**	.483**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,040	,000	,000	,000	,000		,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
TOTA	Pearson Correlation	.625**	.605**	.540**	.455**	.527**	.529**	.704**	.700**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

b. Komunikasi Kerja

Uji Validitas Komunikasi Kerja

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P01	Pearson Correlation		,046	,045	.165*	.175*	.184*	.225**	,073	.488**	.220**	.205*	,118	.182*	,028	.270**	.436**
	Sig. (2-tailed)		,578	,583	,043	,032	,024	,006	,375	,000	,007	,012	,147	,025	,731	,001	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P02	Pearson Correlation	,046	1	,087	.359**	.285**	.331**	.265**	.217**	,039	.290**	,153	.214**	.254**	,149	.251**	.454**
	Sig. (2-tailed)	,578		,290	,000	,000	,000	,001	,007	,631	,000	,061	,008	,002	,068	,002	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P03	Pearson Correlation	,045	,087	1	.242**	.298**	.189*	,131	.274**	.225**	.326**	.404**	.429**	.344**	,003	.307**	.498**
	Sig. (2-tailed)	,583	,290		,003	,000	,020	,108	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,973	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P04	Pearson Correlation	.165*	.359**	.242**	1	.333**	.420**	.302**	.271**	.234**	.476**	.208*	.253**	.217**	-,015	.285**	.555**
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,003		,000	,000	,000	,001	,004	,000	,010	,002	,007	,851	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P05	Pearson Correlation	.175*	.285**	.298**	.333**	1	.406**	.396**	.423**	.174*	.343**	.472**	.311**	.273**	.174*	.310**	.638**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,032	,000	,000	,000	,001	,032	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P06	Pearson Correlation	.184*	.331**	.189*	.420**	.406**	1	.472**	.441**	.299**	.407**	.286**	.372**	.387**	.239**	.416**	.700**

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
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 K
UIN SUSKA RIAU

	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,020	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P07	Pearson Correlation	,225	,235**	,131	.302**	.396**	.472**	1	.332**	.161*	.219**	.181*	.268**	.217**	.258**	.209*	.565**
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,108	,000	,000	,000		,000	,049	,007	,026	,001	,007	,001	,010	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P08	Pearson Correlation	,075	,217**	.274**	.271**	.423**	.441**	.332**	1	,141	.321**	.333**	.357**	.377**	.211**	.301**	.602**
	Sig. (2-tailed)	,375	,007	,001	,001	,000	,000	,000		,085	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P09	Pearson Correlation	,488	,039	.225**	.234**	.174*	.299**	.161*	,141	1	.323**	.234**	.160*	.307**	-,045	.186*	.498**
	Sig. (2-tailed)	,000	,631	,005	,004	,032	,000	,049	,085		,000	,004	,049	,000	,583	,023	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P10	Pearson Correlation	.220	.290**	.326**	.476**	.343**	.407**	.219**	.321**	.323**	1	.389**	.483**	.346**	,047	.345**	.657**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000		,000	,000	,000	,564	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P11	Pearson Correlation	.205	,153	.404**	.208*	.472**	.286**	.181*	.333**	.234**	.389**	1	.466**	.402**	,082	.289**	.603**
	Sig. (2-tailed)	,012	,061	,000	,010	,000	,000	,026	,000	,004	,000		,000	,000	,318	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P12	Pearson Correlation	,118	.214**	.429**	.253**	.311**	.372**	.268**	.357**	.160*	.483**	.466**	1	.345**	,040	.380**	.613**
	Sig. (2-tailed)	,147	,008	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,049	,000	,000		,000	,627	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

P13	Pearson Correlation	.182	.254**	.344**	.217**	.273**	.387**	.217**	.377**	.307**	.346**	.402**	.345**	1	.188*	.481**	.625**
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,000	,007	,001	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000		,021	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P14	Pearson Correlation	,026	,149	,003	-,015	.174*	.239**	.258**	.211**	-,045	,047	,082	,040	.188*	1	,141	.312**
	Sig. (2-tailed)	,731	,068	,973	,851	,032	,003	,001	,009	,583	,564	,318	,627	,021		,085	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P15	Pearson Correlation	.270	.251**	.307**	.285**	.310**	.416**	.209*	.301**	.186*	.345**	.289**	.380**	.481**	,141	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,085		,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
TOTAL	Pearson Correlation	.436	.454**	.498**	.555**	.638**	.700**	.565**	.602**	.498**	.657**	.603**	.613**	.625**	.312**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
UIN SUSKA RIAU

Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

c. Beban Kerja

Uji Validitas Beban Kerja

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.594**	.570**	.315**	.450**	.479**	.418**	.454**	.310**	.771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P02	Pearson Correlation	.594**	1	.525**	.289**	.422**	.399**	.447**	.390**	.284**	.727**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P03	Pearson Correlation	.570**	.525**	1	.400**	.489**	.412**	.443**	.383**	.383**	.767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P04	Pearson Correlation	.315**	.289**	.400**	1	.390**	.310**	.266**	.198*	.225**	.550**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,015	,005	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P05	Pearson Correlation	.450**	.422**	.489**	.390**	1	.336**	.276**	.400**	.305**	.672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
P06	Pearson Correlation	.479**	.399**	.412**	.310**	.336**	1	.442**	.409**	.291**	.670**

UIN SUSKA RIAU
Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Undang-Undang
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
B07	Pearson Correlation	.418**	.447**	.443**	.266**	.276**	.442**	1	.352**	.358**	.665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	,000		,000	,000	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
B08	Pearson Correlation	.454**	.390**	.383**	.198*	.400**	.409**	.352**	1	.210**	.629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000		,010	,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
B09	Pearson Correlation	.310**	.284**	.383**	.225**	.305**	.291**	.358**	.210**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,010		,000
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151
TOTA	Pearson Correlation	.771**	.727**	.767**	.550**	.672**	.670**	.665**	.629**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

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

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

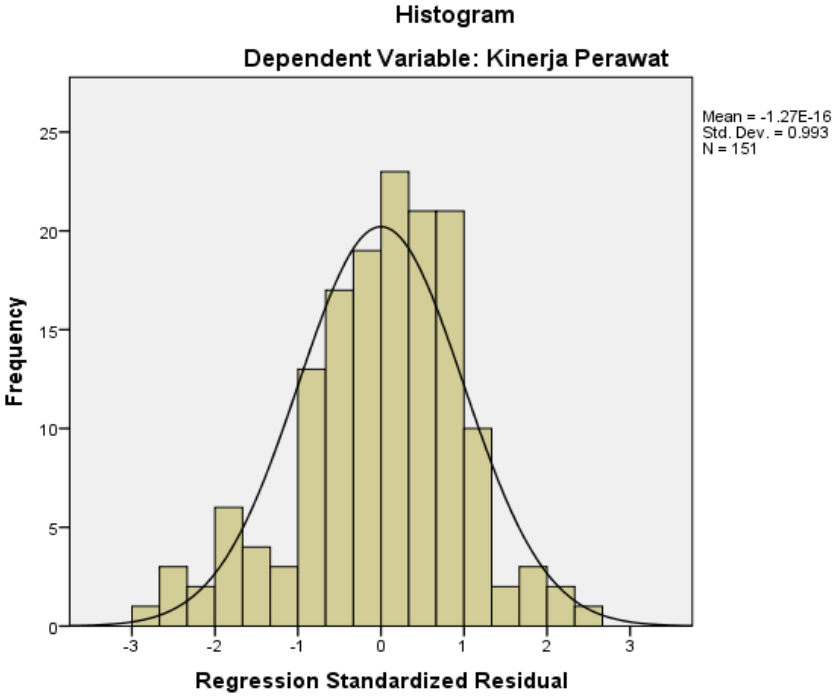
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

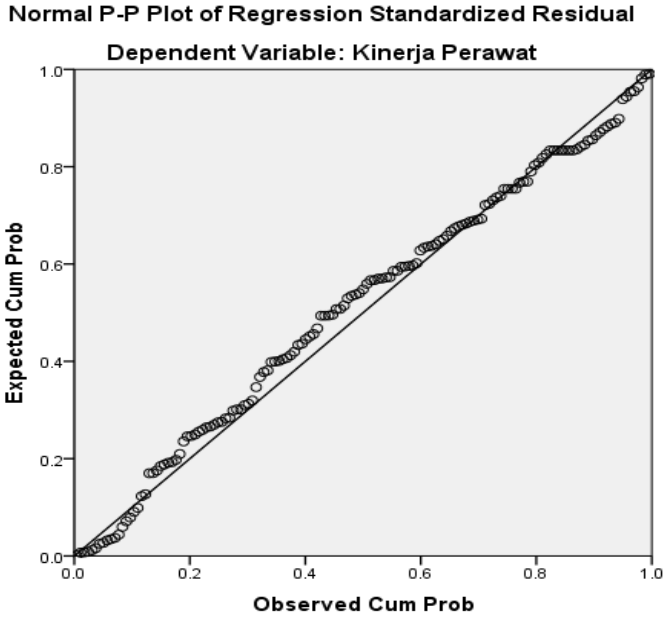
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas





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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		151
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25899477
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.042
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

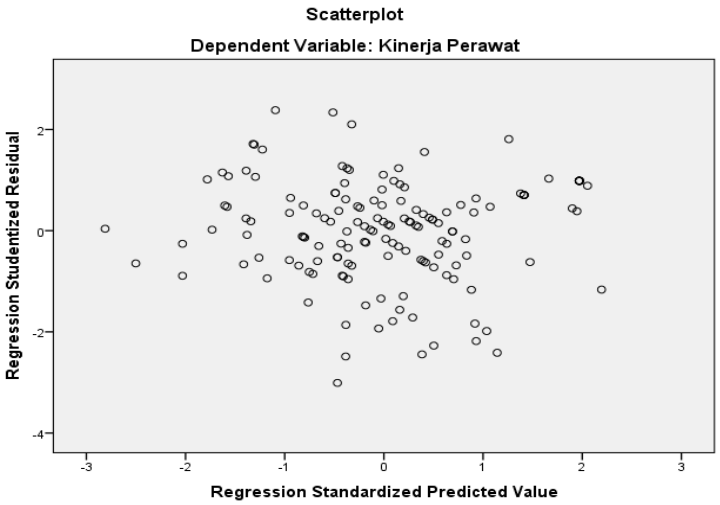
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.130	1.853		5.467	.000		
	Komunikasi	.518	.040	.835	12.902	.000	.698	1.433
	Beban kerja	-.142	.052	-.177	-2.727	.007	.698	1.433

Dependent Variable: Kinerja Perawat

© University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU

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

c. Uji Heteroskedastisitas



a. Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.971	1.090		1.808	.073
	Komunikasi	.029	.025	.120	1.155	.250
	Beban Kerja	-.039	.034	-.118	-1.136	.258

a. Dependent Variable: ABS_RES

d. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.759[a]	.576	.571	3.24555	1.894

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Syarif Kasim Riau

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.130	1.853		5.467	.000		
	Komunikasi	.518	.040	.835	12.902	.000	.698	1.433
	Beban kerja	-.142	.052	-.177	-2.727	.007	.698	1.433

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.130	1.853		5.467	.000		
	Komunikasi	.518	.040	.835	12.902	.000	.698	1.433
	Beban kerja	-.142	.052	-.177	-2.727	.007	.698	1.433

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2086.220	2	1043.110	96.902	.000[b]
	Residual	1593.157	148	10.765		
	Total	3679.377	150			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi Kerja

UIN SUSKA RIAU
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
seluruh karya tulis in
sebutkan sumber:
Suska Riau
State Islamic Un
Kasim Riau

c. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

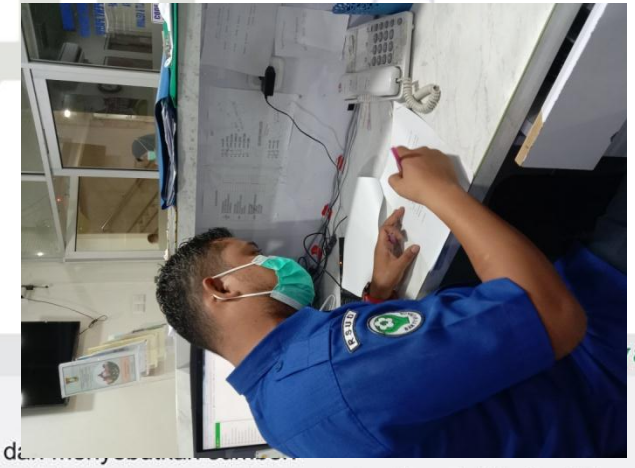
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.759[a]	.576	.571	3.245	1.894

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

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta-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 5 : Dokumentasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6389/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/08/2024 — 21 Agustus 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Yth. **Meri Sandora, S.E., M.M.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Widiya Ningsih
NIM : 12070121738
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Ramaruddin, S.Sos., M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG
Jalan Lingkar Bangkinang - Batu Belah, Kampar, Riau (28461)
Telepon. (0762) 323330 Faks.(0762) 20029 e-mail:rsud.bkn@gmail.com

No : 440/RSUD/III-2/2024/5674
Lampiran : -
Perihal : ***Selesai Penelitian***

Bangkinang, 26 November 2024
Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
Di –
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Saudara pada tanggal 20 Agustus 2024 Nomor : B-6371/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024 tentang Permohonan Izin Riset Mahasiswa/i atas nama :

Nama : **WIDIYA NINGSIH**
NIM : 12070121738
Program Studi : S1 Ekonomi (Manajemen)

Telah selesai melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang".**

Demikianlah yang dapat kami sampaikan, semoga penelitian ini dapat dipergunakan sebaik-baiknya sehingga bermanfaat bagi semua pihak.

An. Plt. DIREKTUR
Kepala Bidang SDM & Pendidikan

ELFIAN, SKM, M.Kes
Pembina (IV.a)
Nip. 19690909 198912 1 001

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

UIN SUSKA RIAU

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

tan Syarif Kasim Riau

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG
Jalan Lingkar Bangkinang - Batu Belah, Kampar, Riau (28461)
Telepon. (0762) 323330 Faks.(0762) 20029 e-mail:rsud.bkn@gmail.com

Nomor : 445/RSUD/III2/2024/3730
Lampiran : 1 Lembar
Perihal : ***Persetujuan Izin Riset***

Bangkinang, 04 September 2024
Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
Di –
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang Saudara kirim pada tanggal 20 Agustus 2024 Nomor : B-6371/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024 tentang Permohonan Izin Riset Mahasiswa/i atas nama:

Nama	:	**WIDIYA NINGSIH**
NIM	:	12070121738
Program Studi	:	S1 Ekonomi (Manajemen)
Judul Penelitian	:	**Pengaruh Komunikasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang**

Dengan maksud tersebut kami tidak berkeberatan dan dapat menyetujui yang bersangkutan melakukan pengambilan data di RSUD Bangkinang.

Perlu kami sampaikan bahwa setiap pelaksanaan Penelitian, Praktek atau sejenisnya yang menggunakan fasilitas rumah sakit dikenakan biaya sesuai dengan Perbup Kampar Nomor 38 Tahun 2020, yang harus diselesaikan 3 (tiga) hari sebelum Mahasiswa/i masuk penelitian di RSUD Bangkinang. Untuk informasi selanjutnya dapat dibicarakan dengan Bidang SDM dan Pendidikan.

An. Plt. DIREKTUR
Kepala Bidang SDM & Pendidikan

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

ELFIAN, SKM, M.Kes
Pembina (IV.a)
Nip. 19690909 198912 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Kepala Ruangan Terkait
2. Yang Bersangkutan
3. Arsip

BIOGRAFI PENULIS

Widiya Ningsih, lahir di kota Pekanbaru, pada tanggal 27 April 2002 anak dari pasangan bapak Sugiharto (Alm) dan Ibu Minar Yati, merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis memulai pendidikannya di SD Negeri 004 Sei Jalau 2008 dan lulus tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kampar Utara pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Kampar pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial melalui jalur PBUD. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PLN ULP Simpang Tiga pada bulan Januari hingga Maret 2023. Dan pada bulan Juli hingga Agustus penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Payarumbai, Kecamatan Seberida, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Penulis melaksanakan Seminar Proposal pada Juli 2024, dan Melaksanakan Ujian *Comprehensive* pada bulan Mei 2024. Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang pada bulan Januari sampai November. Pada tanggal 23 Desember 2024 penulis melaksanakan Ujian Munaqasah dan dinyatakan LULUS dengan Judul Skripsi **" Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang "**.

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