

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI****PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN  
PADA UPT PUSKESMAS TANJUNGBATU**

Oleh :

**DESVITA FITRIANI****12170122081****MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2025**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

# SKRIPSI

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA UPT PUSKESMAS TANJUNGBATU

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



Oleh :

**DESVITA FITRIANI**  
12170122081

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

**2025**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Desvita Fitriani  
 NIM : 12170122081  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap  
 Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas  
 Tanjungbatu

DISETUJUI OLEH :

**PEMBIMBING**

**Dr. Muhammad April, S.H., M.H.**  
**NIP. 198604052023211018**

**MENGETAHUI :**

**DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI  
 DAN ILMU SOSIAL**



**Dr. Hj. Mulyarni, S.E., MM**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN**

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



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Desvita Fitriani  
 NIM : 12170122081  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Pukesmas Tanjungbatu  
 Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

### TIM PENGUJI

Ketua  
 Henni Indrayani, SE.,MM  
 NIP. 19700802 199803 2 003

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

Penguji 1  
 Dr. Tasriani, M.Ag  
 NIP. 19700217 200701 2 029

Penguji 2  
 Dr. Ade Ria Nirmala, SE., MM  
 NIP. 19730411 202321 2 000

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DESVITA FITRIANI  
 NIM : 12170122081  
 Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG BATU KUNDUR / 05 DESEMBER 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN SI  
 Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya\*:  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KESEHATAN PADA UPT PUSKESMAS TANJUNGBATU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 3 JUNI 2025  
 Yang membuat pernyataan



*Desvita Fitriani*  
 DESVITA FITRIANI  
 NIM : 12170122081

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA UPT PUSKESMAS TANJUNGBATU

Oleh :

**DESVITA FITRIANI**  
**12170122081**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu. Populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah keseluruhan tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, menggunakan alat uji statistik yaitu SPSS versi 31. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dan variabel budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Secara simultan, variabel beban kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji koefisien determinasi variabel beban kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77.9% terhadap kinerja tenaga kesehatan, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja Tenaga Kesehatan



**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.

**ABTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK CULTURE ON THE  
PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT UPT PUSKESMAS  
TANJUNGBATU**

**By :**

**DESVITA FITRIANI**

**12170122081**

*This study aims to determine whether workload and work culture affect the performance of health workers at UPT Pukesmas Tanjungbatu. The population in this study is the total number of health workers at UPT Pukesmas Tanjungbatu. The sample collection technique in this study used a saturated sample technique with a sample size of 40 respondents. The data analysis technique used quantitative descriptive analysis with multiple linear regression analysis methods, classical assumption tests, and hypothesis tests, using statistical test tools, namely SPSS version 31. The results of this study indicate that the workload variable partially has a significant effect on the performance of health workers and the work culture variable partially does not have a significant effect on the performance of health workers. Simultaneously, the workload and work culture variables have a significant effect on the performance of health workers. The results of the determination coefficient test of the workload and work culture variables together have an effect of 77.9% on the performance of health workers, while the remaining 22.1% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Workload, Work Culture, and Health Worker Performance*





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat, nikmat, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Penulis juga menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Leny Nofianti, MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

3. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M. selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Muhammad April, S.H, M.H. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran, serta mendukung agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Muhammad Rachmadi, S.E., M.M. selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membagikan ilmu, wawasan, dan bimbingannya kepada penulis selama masa studi. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada segenap staf akademik yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
8. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak UPT Puskesmas Tanjungbatu atas kesempatan dan izin yang telah diberikan, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian ini dari awal hingga selesai dengan lancar.



**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.

9. Kepada yang teristimewa, Ayahnda Junaidi, Ibunda Nuraini, Kakak Janurita dan Abang Abdul Rahim yang telah mendoakan serta memberi dukungan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini sampai selesai. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan untuk keluarga penulis, Aamiin Ya Rabbal Aalamiin.

10. Terimakasih kepada Danil, Yola, Pipit, Dilla, Tsamratul, Nastain, dan Fitra yang telah menyaksikan perjuangan penulis dalam penyusunan skripsi dan telah memberikan semangat, motivasi, serta kontribusi yang sangat besar sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

11. Kepada teman-teman kelas Manajemen D Angkatan 2021 dan pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu persatu. Terimakasih atas motivasi dan doa nya sehingga penulis tidak menyerah dalam penulisan skripsi ini.

Pada akhirnya, penulis menyerahkan segala hasil usaha ini kepada Allah SWT., dengan harapan semoga isi dari skripsi ini dapat membawa manfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan secara umum bagi para pembaca. Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.

Pekanbaru, Mei 2025

Penulis,

**Desvita Fitriani**  
**NIM. 12170122081**

**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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II 12 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Kinerja .....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	19
2.2.4 Indikator Kinerja.....	21
2.3 Beban Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Beban Kerja .....	22
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.3.2 Indikator Beban Kerja .....	24
2.4 Budaya Kerja .....	25
2.4.1 Pengertian Budaya Kerja .....	25
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	26



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.3 Indikator Budaya Kerja .....	28
2.5 Pandangan Islam Terhadap Variabel .....	28
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	28
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja.....	29
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Kerja.....	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Pengaruh Antar Variabel .....	35
2.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	35
2.7.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja .....	36
2.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	37
2.8 Kerangka Pemikiran .....	38
2.9 Konsep Operasional Variabel .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	40
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1 Populasi .....	40
3.2.2 Sampel .....	40
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3.1 Jenis Data.....	41
3.3.2 Sumber Data .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.4.1 Kuesioner (Angket) .....	42
3.4.2 Wawancara .....	42
3.5 Skala Pengukuran .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	43
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	47
3.6.4 Uji Hipotesis .....	48

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum UPT Puskesmas Tanjungbatu .....	51
4.1.1 Visi UPT Puskesmas Tanjungbatu .....	51
4.1.2 Misi UPT Puskesmas Tanjungbatu .....	51
4.1.3 Tujuan.....	51
4.2 Logo dan Motto .....	52
4.2.1 Logo.....	52
4.2.2 Motto .....	52
4.3 Keadaan Geografi dan Demografi .....	52
4.4 Sarana dan Prasarana .....	53
4.5 Struktur Organisasi.....	54
4.6 Jenis-Jenis Pelayanan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.....	55
<b>BAB V 58HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	58
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	59
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	60
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	61
5.2.1 Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) .....	61
5.2.2 Beban Kerja (X1).....	63
5.2.3 Budaya Kerja (X2).....	66
5.3 Uji Kualitas Data .....	68
5.3.1 Uji Validitas .....	68
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	70
5.4.1 Uji Normalitas .....	70
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	71
5.4.3 Uji Autokorelasi .....	72
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	73
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	74



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

5.6 Uji Hipotesis .....	75
2.6.1 Uji T (Parsial) .....	75
5.6.2 Uji F (Simultan).....	77
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
5.7 Pembahasan .....	79
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	79
5.7.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan ...	80
5.7.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	81
<b>BAB VI 82PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran .....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





# 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	Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Tanjungbatu Pada Tahun 2022-2024.....	3
Tabel 1.2	Data Survey Kepuasan Pelanggan Triwulan 1 Tahun 2023 Pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.....	3
Tabel 1.3	Data Kunjungan Pasien di UPT Puskesmas Tanjungbatu Pada Tahun 2021-2023 .....	5
Tabel 2.1	Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 2.2	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.1	Tingkat Nilai Korelasi.....	50
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	60
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).....	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja (X1) .....	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja (X2) .....	66
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 5.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 5.14	Hasil Uji T (Parsial) .....	76
Tabel 5.15	Hasil Uji F (Simultan).....	77
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	78

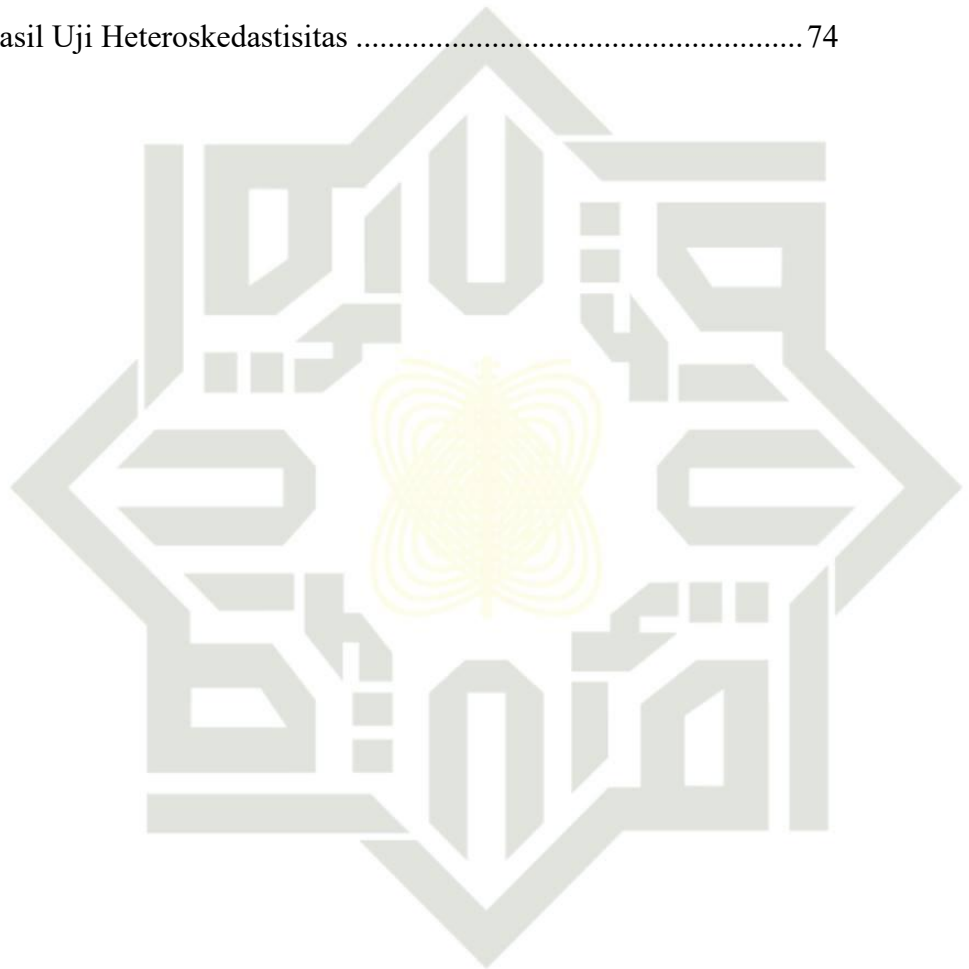


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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 .....	38
Gambar 4.1 Logo UPT Puskesmas Tanjungbatu .....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Tanjungbatu .....	54
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Kesehatan sangat penting untuk kehidupan manusia karena dengan kesehatan yang baik seseorang dapat melakukan aktivitasnya dengan baik. Beberapa upaya atau tahapan diperlukan untuk mencapai pembangunan kesehatan di Indonesia. Salah satunya adalah menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat. Tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan umum melalui peningkatan di tingkat kesehatan. Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) berfungsi sebagai titik tertinggi dari layanan kesehatan dan berfungsi sebagai pendukung keberhasilan dari program Dinas Kesehatan hingga pencapaian visi Indonesia sehat (Zahro & Abadiyah, 2024).

Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat yang disebut Puskesmas. Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjalankan fungsi upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP), dengan penekanan utama pada tindakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas memiliki peran penting dalam mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang optimal. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi juga sangat penting untuk memenuhi tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis.





#### 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.

Pemerintah saat ini menghadapi masalah terbesar seperti kurangnya kepercayaan publik dan ketidakmampuan untuk memberikan pelayanan secara optimal untuk memenuhi ekspektasi masyarakat tentang kinerja pemerintahan. Kurangnya kinerja di lembaga pemerintahan adalah salah satu penghalang untuk mencapai tujuan organisasi (Ramadhan & Halim, 2023). Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang baik dan berkualitas. Hal itu diharapkan dapat mendorong tercapainya keunggulan dalam bersaing dari organisasi. Dengan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas suatu organisasi yang unggul. Begitu juga sebaliknya, kinerja yang buruk akan membuat citra organisasi menurun.

Kinerja tenaga kesehatan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di dalam sebuah organisasi. Tenaga kesehatan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Para tenaga kesehatan harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Phalis et al., 2020).

UPT Puskesmas Tanjungbatu merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyediakan pelayanan rawat jalan kepada masyarakat di wilayah kerjanya. UPT Puskesmas Tanjungbatu yang beralamat di Jalan Parit Lintang Sungai Sebesi Kecamatan Kundur bergerak dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Karimun. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, saat ini capaian kinerja tenaga kesehatan pada

#### 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.

puskesmas mengalami fluktuasi. Penilaian kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Tanjungbatu Pada Tahun 2022-2024**

No.	Tahun	Penilaian Kinerja (%)	Kategori
1.	2022	98,77	Baik
2.	2023	97,40	Baik
3.	2024	94,74	Baik

*Sumber: Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu, 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu menunjukkan penurunan dalam tiga tahun terakhir. Meskipun termasuk dalam kategori baik, namun hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja tenaga kesehatan kurang optimal. Pada tahun 2024, penilaian kinerja tenaga kesehatan menurun dari tahun sebelumnya dengan persentase sebesar 94,74. Fenomena tersebut disebabkan karena masih ada beberapa tenaga kesehatan yang melanggar peraturan dari standar yang telah ditetapkan dan dari survey kepuasan masyarakat masih terdapat pasien yang tidak puas dengan pelayanan yang ada. Adapun hasil survey kepuasan pelanggan disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2 Data Survey Kepuasan Pelanggan Triwulan 1 Tahun 2023 Pada UPT Puskesmas Tanjungbatu**

Unit/ Poli	Januari		Februari		Maret		April		Mei		Juni	
	P	TP	P	TP	P	TP	P	TP	P	TP	P	TP
Kia	53	2	48	2	47	-	48	1	45	1	46	-
Apotek	156	3	166	3	173	1	178	1	183	1	205	4
Poli	202	5	184	2	284	-	194	3	201	3	192	-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Poli Gigi	32	3	33	2	30	17	34	10	34	10	32	1
Labor	186	4	189	2	197	1	199	1	189	1	195	1
Pendaftaran	211	6	196	5	184	11	171	-	186	-	192	2
Ruang Tindakan	28	-	25	1	31	1	55	-	31	-	34	1
Keterangan : P = Puas TP = Tidak Puas												

*Sumber: Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih ada pasien yang tidak puas dengan pelayanan di UPT Puskesmas Tanjungbatu yaitu pada bulan Maret di unit pelayanan Poli Gigi sebanyak 17 Pasien. Fenomena berikut dapat menyebabkan penurunan pada kinerja para tenaga kesehatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan semua bentuk pekerjaan yang perlu diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap tenaga kesehatan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari tenaga kesehatan itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana tenaga kesehatan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri (Destiani & Sehani, 2024). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yera et al., 2024) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



#### 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.

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan prima tentunya memiliki standar pelayanan. Selain menjalankan tuntutan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan, tenaga kesehatan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Hal ini dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Data kunjungan pasien dibawah ini mencerminkan tingginya beban kerja di UPT Puskesmas Tanjungbatu.

**Tabel 1.3 Data Kunjungan Pasien di UPT Puskesmas Tanjungbatu Pada Tahun 2021-2023**

No.	Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien
1.	2021	10.402
2.	2022	13.753
5.	2023	12.311

*Sumber: Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu, 2024*

Pada tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2022 jumlah kunjungan pasien mengalami peningkatan sebesar 32,21% dari tahun 2021. Fenomena tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja tenaga kesehatan, karena jumlah pasien tiap tahun yang meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan salah satu tenaga kesehatan (nakes) di UPT Puskesmas Tanjungbatu yang peneliti lakukan pada 31 Desember 2024 pukul 10.00 WIB, mengatakan bahwa Puskesmas berhubungan dengan pelayanan, setiap hari tentu harus memikirkan bagaimana meningkatkan kualitas pelayanannya. Puskesmas menjadi ujung tombak untuk pencegahan penyakit di satu kecamatan dengan upaya promotif dan preventifnya, hal tersebut menjadi tantangan bagi para tenaga kesehatan agar tidak terjadi wabah penyakit, serta ada target program yang harus



#### 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.

dicapai. Setiap akhir bulan dan setiap akhir tahun, banyak laporan yang harus diselesaikan oleh para tenaga kesehatan, tentu itu menjadi berdampak tetapi tidak menetap secara keseluruhan. Kadang-kadang para tenaga kesehatan juga merasa sedikit lelah dengan pekerjaan yang menumpuk. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan karena semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan maka kinerja menjadi kurang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yaitu budaya kerja. Budaya kerja di sebuah perusahaan mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, sikap, dan praktek-praktek yang dianut oleh tenaga kesehatan dalam lingkungan kerjanya. Budaya kerja mencerminkan identitas suatu instansi dan dapat mempengaruhi cara berinteraksi hingga cara bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Budaya kerja yang kuat, positif, dan sejalan dengan visi dan misi instansi dapat memberikan dorongan kepada tenaga kesehatan untuk mencapai potensi terbaik sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dapat menghambat kinerja tenaga kesehatan (Kholilah et al., 2024).

Menurut (Atijah & Bahri, 2021) budaya kerja merupakan suatu cara pandang hidup yang berisi nilai-nilai yang membentuk karakter, kebiasaan, serta motivasi yang berkembang dalam suatu kelompok. Nilai-nilai tersebut tercermin melalui sikap, perilaku, cita-cita, pandangan, serta tindakan yang diwujudkan dalam pelaksanaan kerja. Menurut Widodo (2020) budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai-nilai dan sifat, kebiasaan yang menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada



#### 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.

kepercayaan, kemampuan, dan prioritas seseorang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu aspek yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya adalah budaya kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku tenaga kesehatan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, akan tetapi budaya kerja yang ada pada UPT Puskesmas Tanjungbatu tidak dijalankan oleh seluruh tenaga kesehatan sehingga berdampak pada kinerja tenaga kesehatan.

Hasil wawancara langsung dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu yang peneliti lakukan pada 02 Januari 2025 pukul 13.00 WIB, mengatakan bahwa masih ada tenaga kesehatan yang datang terlambat, lalu penggunaan seragam yang tidak sesuai dengan aturan, dan penampilan yang kurang rapi seperti rambut untuk pekerja laki-laki.

Selain itu, berdasarkan survey kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh pihak Puskesmas pada tahun 2023 dan 2024 terdapat masih ada pasien yang tidak puas dengan pelayanan yang ada di puskesmas. Salah satu keluhan yang didapatkan dari hasil angket yaitu terdapat terkait waktu pelayanan dan prosedur pelayanan pada puskesmas. Serta dari kotak saran yang berupa ketepatan waktu pelayanan di poli gigi dikarenakan dokter poli gigi datang terlambat. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.



#### 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 memberikan pelayanan kesehatan prima yang berkualitas, Puskesmas harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Puskesmas harus mampu mengelola beban kerja dengan efisien agar dapat meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan secara keseluruhan. Selain itu, Puskesmas juga harus mampu menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien agar masyarakat dapat menilai secara positif terhadap kinerja tenaga kesehatan sehingga terjadi peningkatan pada penilaian kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA UPT PUSKESMAS TANJUNGBATU”**

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu?
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu?
3. Apakah beban kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan penulis dapat mendalami serta memperluas pemahaman dalam bidang manajemen, terutama pada aspek kinerja, beban kerja, dan budaya kerja.

### 2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Puskesmas, sehingga Puskesmas dapat memahami sejauh mana pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

**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. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak terkait sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian lanjutan mengenai permasalahan yang mungkin timbul di masa mendatang.

### 1. Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang mendukung mengenai masalah yang diteliti, pengaruh antar variabel, pandangan islam terhadap variabel, hipotesis, dan konsep operasional variabel.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisa data.

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum yang ada di objek penelitian seperti visi, misi, dan lain-lain.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

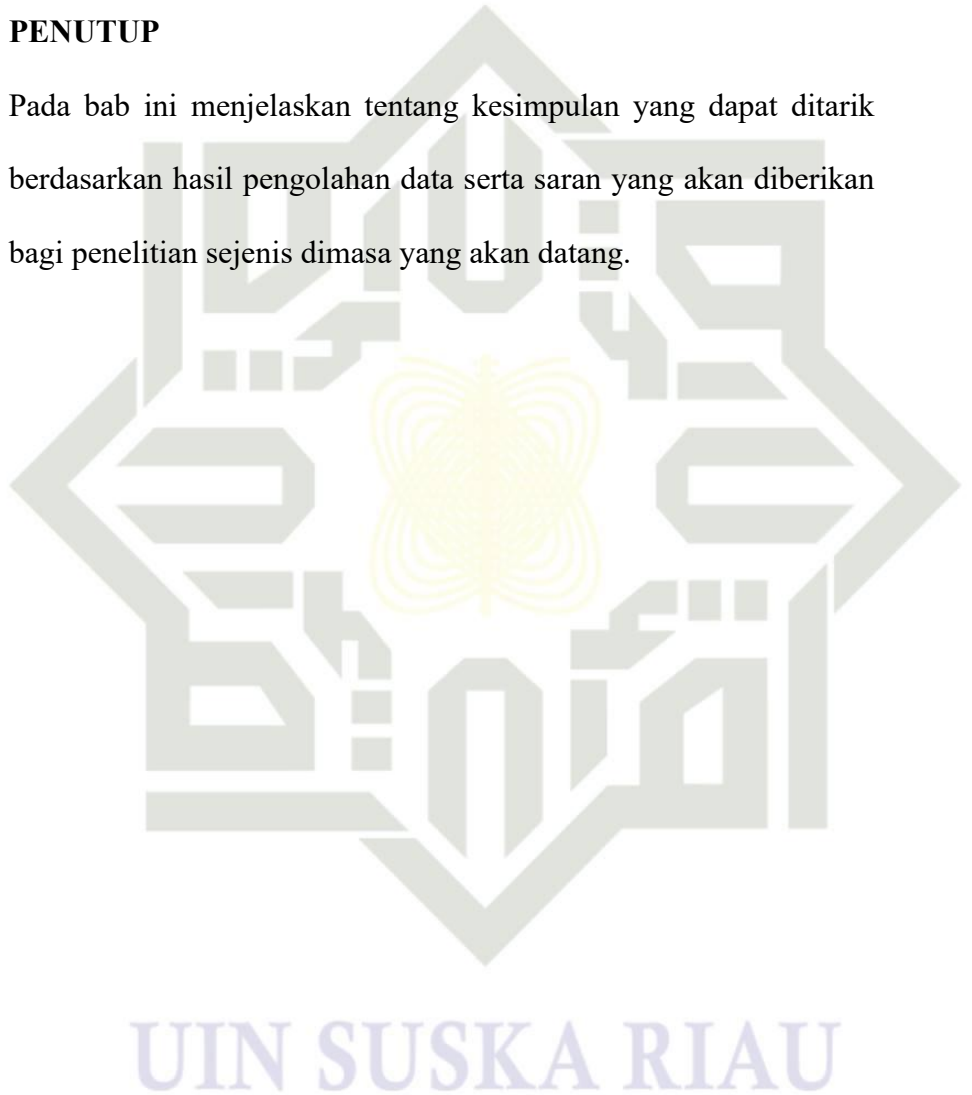
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

**BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang akan diberikan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan organisasi tersebut. Berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja, dengan tujuan untuk membantu pencapaian sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Mangkunegara menyebut bahwa pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Sudarmawan, 2024).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengelolaan tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan potensi individu dan hubungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

## **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Proses manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah kegiatan sumber daya manusia. Kegiatan ini berfungsi sebagai rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Jika fungsi manajemen digunakan, kegiatan tersebut akan berjalan lancar. Berikut ini adalah fungsi fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2017) :

- a. Perencanaan, perencanaan adalah proses memperkirakan jumlah dan kondisi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian, pengorganisasian merupakan kegiatan mengatur karyawan dengan menyusun bagan organisasi yang menunjukkan pembagian tugas, hubungan kerja, pemberian wewenang, serta integrasi dan koordinasi antar bagian.
- c. Pengarahan, pengarahan adalah pemberian petunjuk kepada pegawai agar dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.





**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.

- d. Pengadaan, pengadaan mencakup proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Pengendalian, pengendalian pegawai meliputi pengawasan terhadap kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, serta pemeliharaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.
- f. Pengembangan, pengembangan adalah upaya peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi, kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik berupa uang maupun barang, kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.
- h. Pengintegrasian, pengintegrasian adalah usaha menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai untuk menciptakan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas pegawai agar mereka tetap berkomitmen bekerja hingga masa pensiun.
- j. Kedisiplinan, kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.
- k. Pemberhentian, pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja seorang pegawai dengan organisasi yang dapat disebabkan oleh

#### 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.

keinginan pegawai, keputusan organisasi, habisnya kontrak, pensiun, atau alasan lain

Fungsi diatas bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan atau instansi dengan mempertimbangkan hal-hal seperti beban kerja dan budaya kerja. Tujuannya adalah agar hal tersebut tidak menghambat pegawai dalam melakukan tugas mereka dalam mencapai tujuan yang lebih efektif.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo dalam (Luthan, 2023) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi, kinerja harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Sedarmayanti, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Sirnan & Hartawati, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas yang baik, sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga memberikan kepuasan bagi individu

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Gumanti & Rahsel, 2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

#### a. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja yaitu pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual.

#### b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan fisik dan nonfisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, dan sistem hukuman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir dalam (Farida et al., 2024) sebagai berikut :

#### a. Keahlian serta kemampuan

Merupakan keterampilan atau skill yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuannya,





**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.

individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Suatu pekerjaan harus memiliki rancangan kerja yang baik, dengan begitu akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

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



#### 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.

#### g. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek yang berlaku secara umum dan diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

#### h. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila seorang tenaga kerja merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.

#### i. Lingkungan kerja di sekitar

Merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja, melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja.

Sedangkan menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
- b. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan 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.

- d. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.
- e. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
- f. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
- g. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
- h. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

#### 2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja, menurut Bintoro & Daryanto dalam (Dwiwarman, 2024) adalah sebagai dasar pimpinan dalam sebuah penilaian tentang kompensasi, promosi, penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya sebagai berikut :

##### c. Menilai Keberhasilan Pegawai

Menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi pencapaian pegawai di tempat kerja guna mendukung pengambilan keputusan pimpinan.

##### d. Evaluasi Efektivitas Kerja

Meninjau efektivitas praktik kerja, penggunaan peralatan, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja untuk menentukan keberhasilan rencana kerja dan pelatihan.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

e. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Menjadi dasar dalam menentukan jenis pelatihan yang diperlukan oleh staf dalam organisasi.

f. Meningkatkan Motivasi Kerja

Sebagai metode untuk meningkatkan semangat kerja pegawai guna mencapai produktivitas yang lebih optimal.

g. Meningkatkan Kesadaran Pegawai

Membantu pegawai memahami bahwa kinerja mereka diperhatikan oleh atasan sehingga dapat menyesuaikan perilaku sesuai dengan kebutuhan organisasi.

h. Pengembangan Keterampilan

Membantu calon pegawai dalam memperbaiki keterampilan mereka dengan mengidentifikasi kelemahan dan hambatan yang dihadapi sebelumnya.

i. Dasar Perekrutan dan Penempatan

Menjadi faktor pertimbangan dalam proses rekrutmen serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

j. Identifikasi Kelemahan Pegawai

Menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun program pengembangan profesional lebih lanjut guna meningkatkan kinerja staf.

k. Pengembangan Kompetensi

Sebagai sarana untuk meningkatkan serta mengasah keterampilan pegawai agar lebih kompetitif.



#### 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. Penyempurnaan Uraian Tugas

Menjadi dasar dalam memperbaiki serta mengembangkan deskripsi pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi

### 2.4 Indikator Kinerja

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator menurut Robbins dalam (M. A. Widodo & Sari, 2024), berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

#### a. Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### b. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yakni tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

#### d. Efektivitas

Efektivitas yakni tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### e. Kemandirian

Kemandirian yakni tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab

Menurut Bangun (2012) untuk memudahkan penilaian kinerja, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu standar pekerjaan tersebut dapat diukur melalui indicator-indikator berikut :

- Jumlah Pekerjaan
- Kualitas Pekerjaan
- Ketepatan Waktu
- Kehadiran
- Kemampuan Kerja Sama

### 2.3 Beban Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo dalam (Yustikasari & Santoso, 2024) beban kerja yaitu suatu proses serta aktivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ketika seseorang mampu beradaptasi serta menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik maka perihal itu tidak disebut dengan beban kerja. Tetapi apabila seseorang tidak dapat menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan maka hal itu dianggap sebagai beban kerja.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 tahun 2008 menyatakan beban kerja yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan standar waktu adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu





**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.

jabatan atau unit dalam suatu organisasi. Menurut Budiasa & Komang dalam (Hati et al., 2024) beban kerja adalah persepsi seorang pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya mereka untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai beban kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dipengaruhi oleh volume pekerjaan, standar waktu, dan kemampuan individu. Beban kerja dirasakan jika tugas sulit diselesaikan atau menimbulkan hambatan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu organisasi atau instansi tentunya mengharapkan agar beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak melebihi kapasitas dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki secara menyeluruh. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi beban kerja tersebut. Menurut Koesomowidjojo dalam (Saputri & Farhani, 2024) yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja berasal dari kondisi dalam diri individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan eksternal, meliputi aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, serta faktor somatik lainnya. Selain aspek fisik, faktor psikologis seperti motivasi, tingkat kepuasan, keinginan, dan persepsi



#### 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.

juga berperan dalam memengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungan tempat kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal ini termasuk hal-hal seperti:

- a) Lingkungan kerja, mempunyai lingkungan kerja yang nyaman pasti akan membuat pegawai merasa nyaman saat mengerjakan pekerjaan mereka.
- b) Tugas-tugas fisik, mencakup hal-hal seperti memiliki alat dan sarana bantu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c) Organisasi kerja, seorang pegawai harus memiliki jadwal kerja yang teratur untuk menyelesaikan tugasnya. Jadwal ini mencakup waktu kerja, shift, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga gaji atau upah juga akan mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai.

### 2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa dalam (Rohman et al., 2023), indikator beban kerja yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.



#### 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. Kondisi Pekerjaan

Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan

#### c. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.

#### d. Standar Pekerjaan

Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

### 2.4 Budaya Kerja

#### 2.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam sebuah organisasi untuk membentuk sikap, etika perilaku, dan kinerja. Akibatnya, mereka menjadi kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari, yang disebut sebagai budaya. Suatu budaya dibentuk dari tindakan kecil yang dilakukan setiap hari, seperti di tempat kerja.

Menurut Tubagus Achmad dalam (Indayani et al., 2024) budaya kerja memainkan peran penting dalam dunia pekerjaan karena membantu meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan menghasilkan karyawan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yang unggul dan bermanfaat bagi suatu organisasi yang lebih baik. Budaya kerja diartikan sebagai kebiasaan kelompok tentang bagaimana mereka berperilaku ditempat kerja dan bagaimana kebiasaan tersebut tercermin dalam diri mereka sendiri.

Menurut Triguno dalam (Barlian et al., 2022) Budaya kerja adalah segala falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi. Budaya kerja kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang ditunjukkan sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, perilaku, dan praktik-praktik dalam organisasi. Budaya kerja positif berkontribusi pada kinerja, kepuasan karyawan, dan retensi tinggi. Organisasi berupaya memahami, mengembangkan, dan memelihara budaya kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan mereka (Wati et al., 2024).

#### 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Asniwati & Oktaviani, 2023), menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja meliputi:

- a. Perilaku pemimpin, tindakan konkret yang dilakukan oleh pemimpin menjadi cermin penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Seleksi tenaga kerja, penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap organisasi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- c. Budaya organisasi, setiap organisasi memiliki budaya kerja yang telah terbentuk dan berkembang sepanjang waktu.
- d. Pengaruh budaya eksternal, budaya organisasi sering kali dipengaruhi oleh komunitas budaya di luar lingkungan organisasi itu sendiri.
- e. Penyusunan misi perusahaan yang jelas, pemahaman yang menyeluruh terhadap misi organisasi membantu karyawan mengetahui dengan tepat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.
- f. Pengutamaan misi perusahaan, setelah tujuan organisasi ditetapkan, pemimpin bertanggung jawab memastikan bahwa misi tersebut dijalankan secara konsisten.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus memberikan contoh nyata dalam menanamkan budaya kerja yang penuh semangat kepada bawahannya.
- h. Proses pembelajaran, pengembangan dan peningkatan pengetahuan karyawan sangat diperlukan untuk membentuk budaya kerja yang sesuai dengan visi organisasi.
- i. Motivasi, dorongan yang diberikan kepada karyawan berperan penting agar mereka dapat berkontribusi secara inovatif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi.

#### 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.

### 2.4.3 Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja menurut Ndraha dalam (Miladi et al., 2023) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

#### a. Kebiasaan

Kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai dalam bekerja di dalam instansi atau perusahaan.

#### b. Peraturan

Peraturan digunakan untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai.

#### c. Nilai-nilai

Penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

### 2.5 Pandangan Islam Terhadap Variabel

#### 2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja dalam pandangan Islam dipandang sebagai bagian dari aktivitas hidup yang memiliki peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, bahkan pekerjaan sering dijadikan sebagai indikator dalam menilai kualitas seseorang. Seorang Muslim yang bekerja dengan niat karena Allah akan tetap termotivasi dan menunjukkan kinerja yang optimal, meskipun mendapatkan imbalan duniawi atau materi yang terbatas. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- Qur'an Surah At-Taubah/09:105.(Wilda et al., 2024)



#### 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.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٧٥﴾

Artinya : Dan 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."

### 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja

Islam memberikan pedoman yang jelas bahwa tugas atau pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan individu. Q.S. Al-Baqarah:286 menjadi landasan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, manusiawi, dan produktif. Dengan menerapkan prinsip ini, kesejahteraan pekerja dapat dijaga, dan produktivitas akan meningkat tanpa melampaui batas kemampuan manusia.(Wilda et al., 2024)

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ  
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا اِنْ نَسِينَا اَوْ اَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا  
حَمَلْتَهُ عَلَي الدّٰثِنِ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ  
عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir." (Q.S. Al-Baqarah : 286)



#### 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 Pandangan Islam Terhadap Budaya Kerja

Dalam Islam, budaya kerja adalah aspek penting yang perlu diperhatikan. Dalam organisasi yang baik, budaya atau kebiasaan kerja seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi, dari atasan hingga bawahan. Prinsip ini tersirat dalam firman Allah SWT. yang menggambarkan bahwa manusia dan makhluk hidup lainnya diciptakan untuk hidup berdampingan, saling bekerja sama, dan berkelompok. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an, Surah Al-Insyiqaq ayat 6, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلْقِيهِ

*Artinya : Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya. (Q.S. Al- Insyiqaq : 6)*

Ayat ini menekankan bahwa segala bentuk kerja keras manusia memiliki tujuan akhir, yaitu mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dalam budaya kerja Islami, pekerjaan tidak hanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga dianggap sebagai ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan syariat.

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis, Tahun/ Judul Artikel	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Marisa Husaini, dkk. 2024)/ Pengaruh Beban Kerja, <i>Team Work</i> Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua	Beban Kerja (X1), <i>Team Work</i> (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja (Y).	Hasil temuan secara parsial beban kerja tidak memberi pengaruh nyata dan tidak positif pada kinerja karyawan. <i>Team work</i> memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Budaya kerja memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan. Beban kerja, <i>team work</i> dan budaya kerja secara serentak memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua.	- <i>Team Work</i> (X2) - Objek penelitian - Jumlah populasi dan sampel
2.	(Rahmawati Hakim, dkk. 2024)/ Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng	Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan budaya kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng.	- Disiplin Kerja (X2) - Objek penelitian - Jumlah populasi dan sampel



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	(Lilik Dwi Wulandari, dkk. 2022)/ Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo	Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Beban kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi (X3)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah populasi dan sampel</li> </ul>
Suska Riau	(Asniwati, Andi Ririn Oktaviani. 2023)/ Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Budaya kerja (X1), Etos Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Secara parsial, variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos Kerja (X2)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah populasi dan sampel</li> </ul>
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	(Yannik Ariyati, dkk. 2021)/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan Kerja dan disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan beban kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>- Stres Kerja (X2)</li> <li>- Disiplin Kerja (X4)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah populasi dan sampel</li> </ul>



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

(Fauzan Hakim, Dkk. 2021)/ Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiwang	Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F hitung > F tabel (21,266 > 2,77) dan signifikansi 0,000.	- Etos Kerja (X1) - Objek penelitian - Jumlah populasi dan sampel
(Fadli Fadhilah, Musthafa Kamil. 2025)/ Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok	Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.	- Kepemimpinan Kerja (X2) - Objek penelitian - Jumlah populasi dan sampel
(Muhammad Andi Syahfarrel, Mochamad Vrans Romi. 2024)/ Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Teknik PT XYZ	Beban Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teknik dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan teknik. Kemudian secara simultan beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan teknik pada PT XYZ	- Objek penelitian - Jumlah populasi dan sampel

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>(Yasriani Miladi, dkk. 2024)/ Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram</p>	<p>Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y),</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya kerja, disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Mataram</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (X2)</li> <li>- Motivasi Kerja (X3)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah populasi dan sampel</li> </ul>
<p>(Ramiati, Maharani. 2023)/ Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bsi Kantor Cabang Takengon Kabupaten Aceh Tengah</p>	<p>Beban kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar <math>3.530 &gt; 2.037</math> sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung <math>4.303, &gt; 2.037</math> selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai f hitung sebesar <math>15.219 &gt; 3.305</math></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>- Objek penelitian</li> <li>- Jumlah populasi dan sampel</li> </ul>



**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. Pengaruh Antar Variabel

### 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila tenaga kerja diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan tenaga kerja baik secara moral maupun fisik (Saputri & Farhani, 2024).

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Gumanti & Rahsel, 2022) faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh terhadap penurunan kemampuan kerja tenaga kerja, akibatnya kualitas kerja tenaga kerja sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerja kurang optimal (Sitompul & Simamora, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2022) menyatakan bahwa budaya kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian lainnya oleh (Ramiati & Maharani, 2023) menunjukkan hasil bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu



**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.

## 2.7.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Budaya kerja yang kuat, positif, dan sejalan dengan visi dan misi perusahaan dapat memberikan dorongan kepada tenaga kesehatan untuk mencapai potensi terbaik. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak sesuai dengan nilai-nilai instansi dapat menghambat kinerja tenaga kesehatan. Dengan memahami bagaimana budaya kerja memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, instansi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau diperkuat dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka (Kholilah et al., 2024).

Budaya kerja adalah faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik dan efektif dapat mendukung kinerja karyawan dalam memberikan kemampuan terbaik dalam penyelesaian pekerjaan (Wati et al., 2024).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2022) menyatakan hasil bahwa secara parsial budaya kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Penelitian lain oleh (Asniwati & Oktaviani, 2023) menyatakan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu





**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.

## 2.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga

### Kesehatan

Beban kerja dan budaya kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang optimal, didukung oleh budaya kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Jika beban kerja berlebihan dan tidak didukung oleh budaya kerja yang sehat, hal ini dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan pengembangan budaya kerja yang positif guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai.



Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Husaini et al., 2024) menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Rosita et al., 2019) menyatakan bahwa budaya kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga beban kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu

Menurut Sugiyono (2017) kerangka pemikiran adalah suatu gambaran atau model yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk menjelaskan fenomena yang ingin diteliti dan membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis. Variabel-variabel yang terbentuk dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

- 
- ```
graph LR; subgraph X [Independent Variables]; X1[Beban Kerja X1]; X2[Budaya Kerja X2]; end; Y[Kinerja Tenaga Kesehatan Y]; X1 -- H1 --> Y; X2 -- H2 --> Y; X -.->|H3| Y;
```

### Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

 = Pengaruh secara parsial  
 = Pengaruh secara simultan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.5 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian**

| No | Variabel          | Definisi                                                                                                                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                                        | Skala  |
|----|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1  | Kinerja (Y)       | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.<br>Mangkunegara dalam (Sirnan & Hartawati, 2024)                                           | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektivitas<br>5. Kemandirian<br>Robbins dalam (M. A. Widodo & Sari, 2024)               | Likert |
| 2  | Beban Kerja (X1)  | Beban kerja adalah persepsi seorang pekerja tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya mereka untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja mereka.<br>Budiasa & Komang dalam (Hati et al., 2024) | 1. Target yang harus dicapai<br>2. Kondisi pekerjaan<br>3. Penggunaan waktu kerja<br>4. Standar pekerjaan<br>Budiasa dalam (Rohman et al., 2023) | Likert |
|    | Budaya Kerja (X2) | Budaya kerja adalah segala falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong budaya dalam suatu kelompok organisasi.<br>Triguno dalam (Barlian et al., 2022)           | 1. Kebiasaan<br>2. Peraturan<br>3. Nilai-nilai<br>Ndraha dalam (Miladi et al., 2023)                                                             | Likert |

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

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Tanjungbatu yang beralamat di Jalan Parit Lintang, Desa Sungai Sebesi, Kecamatan Kundur, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau, Kode Pos 29662.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini yaitu tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Tanjungbatu yang berjumlah 40 orang pada tahun 2024.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.



**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.

Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya kecil, maka seluruh populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau angka.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun diuraikan sebagai berikut :

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017), artinya yaitu data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para tenaga kesehatan serta wawancara langsung dengan Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha dan salah satu tenaga kesehatan UPT Puskesmas Tanjungbatu.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017), artinya yaitu data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak

#### 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.

lain, bukan oleh peneliti. Data ini biasanya dalam bentuk publikasi, laporan, atau dokumen yang dapat diakses oleh publik atau pihak tertentu. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku dan artikel yang relevan dengan judul penelitian serta data yang berisikan informasi terkait objek penelitian.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam proses penelitian adalah memperoleh data. Untuk memperoleh data dan informasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu :

#### 3.4.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 3.4.2 Wawancara

Menurut pendapat dari Sugiyono (2017) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dipecah menjadi indikator-indikator variabel yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Responden diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan skala yang tersedia berikut ini:

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

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Menurut (Sudirman et al., 2023) suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang telah dikumpulkan, Tujuan dari analisis statistika 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.6.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

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

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel, maka dianggap tidak valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel, maka dianggap valid

#### 2. Uji Reliabilitas

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

- a. Jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$ , maka item yang dianggap valid dapat dianggap reliabel.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Jika nilai cronbach alpha  $< 0,60$ , maka item yang dianggap valid dianggap tidak reliabel.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

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

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel independen tersebut. Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, dapat dilihat melalui nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, dengan kriteria sebagai berikut:

- 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

**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. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi digunakan untuk melihat adanya hubungan atau korelasi antara elemen-elemen dalam serangkaian data pengamatan yang disusun berdasarkan urutan waktu (time series) yang berbeda. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi apakah terdapat keterkaitan yang cukup kuat, baik secara positif maupun negatif, di antara data dalam model regresi linier. Salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk menguji autokorelasi adalah metode Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson tepat pada angka 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model. Adapun pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai DW kurang dari -2, maka terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika nilai DW di antara -2 hingga +2, maka tidak ada autokorelasi.
- c. Jika nilai DW lebih dari +2, maka terjadi autokorelasi negatif.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan memanfaatkan grafik scatterplot. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah 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.

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

### 3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda dilaksanakan untuk memahami arah serta menilai apakah ada dampak dari beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dalam regresi linier berganda, peneliti dapat mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 31 for Windows. Model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- |                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| Y                               | = Kinerja Tenaga Kesehatan |
| X <sub>1</sub>                  | = Beban Kerja              |
| X <sub>2</sub>                  | = Konflik Kerja            |
| α                               | = konstanta                |
| β <sub>1</sub> , β <sub>2</sub> | = koefisien                |
| e                               | = error term               |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (uji  $t$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Hasil uji parsial dapat dianalisis melalui perbandingan antara nilai  $t$ -hitung dan  $t$ -tabel, serta berdasarkan nilai signifikansi. Penentuan nilai  $t$ -tabel pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

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

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  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika tingkat signifikan  $> 0,05$  atau  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**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. Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F-tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F\text{-tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05, dan F hitung > F tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05, dan F hitung < F tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018) 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 ( $0 < R^2 < 1$ ). 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.

**Tabel 3.1 Tingkat Nilai Korelasi**

| Nilai Korelasi | Keterangan             |
|----------------|------------------------|
| 0              | Tidak ada korelasi     |
| 0.00 – 0.199   | Korelasi sangat rendah |
| 0.20 – 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 Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum UPT Puskesmas Tanjungbatu

##### 4.1.1 Visi UPT Puskesmas Tanjungbatu

Menjadi Puskesmas terbaik dengan pelayanan prima dan profesional menuju masyarakat sehat dan mandiri.

##### 4.1.2 Misi UPT Puskesmas Tanjungbatu

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat sesuai dengan standar pelayanan kesehatan.
2. Menyelenggarakan tatakelola puskesmas yang baik melalui perbaikan sistem manajemen efektif, efisien dan akuntabel.
3. Meningkatkan kinerja dan kompetensi seluruh petugas puskesmas mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Mengembangkan program kesehatan dengan menjalin kerjasama lintas program dan lintas sektor guna meningkatkan upaya inovatif dan pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan

##### 4.1.3 Tujuan

1. Terselenggaranya sistem pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan dan pelaporan.
2. Terwujudnya transparansi dalam pengelolaan system manajemen puskesmas.

#### 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. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing secara global.
4. Terpenuhinya fasilitas dan aksesibilitas pelayanan kesehatan dengan pembinaan jaringan pelayanan kesehatan dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan.
5. Terwujudnya wilayah kerja yang sehat yang mengutamakan pembangunan berorientasi kesehatan menuju Kecamatan sehat

## 4.2 Logo dan Motto

### 4.2.1 Logo



**Gambar 4.1 Logo UPT Puskesmas Tanjungbatu**

*Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu, 2025*

### 4.2.2 Motto

Motto UPT Puskesmas Tanjungbatu sebagaimana yang dimaksud pada diktum kesatu adalah “Bersama Kami Anda Sehat, Bersama Anda Kami Hebat”.

## 4.3 Keadaan Geografi dan Demografi

Wilayah kerja Puskesmas Tanjungbatu membawahi Kecamatan Kundur. Berdasarkan data dari Bagian Pemerintahan Kabupaten Karimun,

#### 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.

wilayah daratan (pulau-pulau) dari Kecamatan Kundur terletak di antara 0°35'30" sampai dengan 0°44'8" Lintang Utara dan 103°25'40" sampai dengan 103°35'7" Bujur Timur. Kecamatan Kundur terletak pada wilayah seluas 138,2 km<sup>2</sup> dan berada pada ketinggian tanah rata-rata 3 meter diatas permukaan laut.

Wilayah Kecamatan Kundur membawahi tiga Kelurahan dan tiga Desa, yaitu Kelurahan Tanjungbatu Kota, Kelurahan Tanjungbatu Barat, Kelurahan Gading Sari, Desa Sungai Sebesi, Desa Sungai Ungar dan Desa Lubuk. Batas Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Batu adalah :

1. Sebelah Utara : Kecamatan Kundur Utara
2. Sebelah Selatan : Pulau Burung, Kuala Kampar Riau
3. Sebelah Barat : Kecamatan Kundur Barat
4. Sebelah Timur : Kecamatan Ungar

#### 4.4 Sarana dan Prasarana

Adapun sarana dan prasarana yang ada pada UPT Puskesmas Tanjungbatu adalah sebagai berikut :

1. Ruang Rekam Medis, dan Pendaftaran
2. Ruang Kegawatdaruratan
3. Ruang Kesehatan Ibu, KB dan pem IVA
4. Meja Anamnesa dan kasir
5. Ruang Pemeriksaan Umum
6. Ruang Pemeriksaan Gigi dan Mulut
7. Ruang Laboratorium



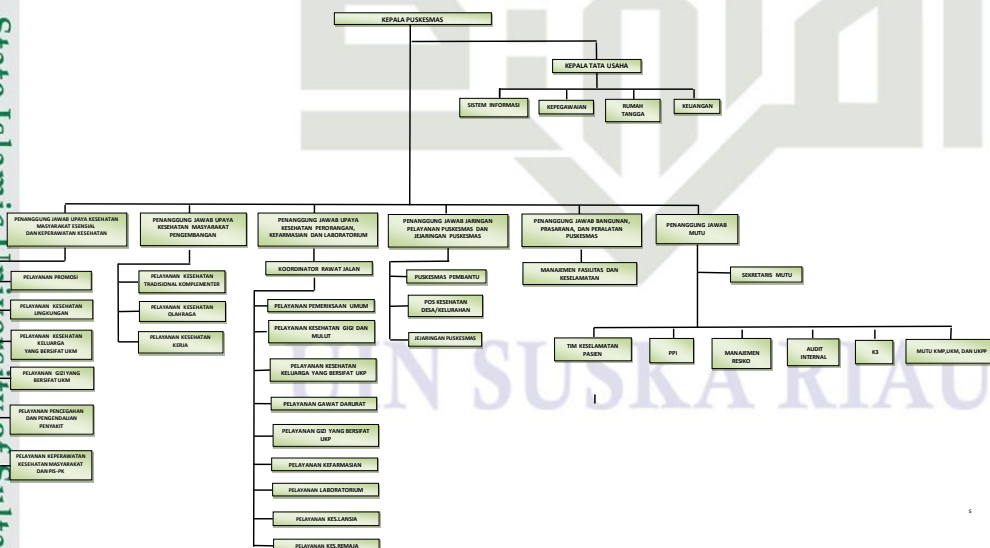


### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

8. Ruang Farmasi
9. Ruang Pemeriksaan Lansia
10. Ruang Kesehatan Anak
11. Ruang kesehatan Remaja dan Skrining calon pengantin
12. Ruang Konseling (Gizi,yankestrad,Kesling)
13. Ruang pengobatan TB dan VCT
14. Ruang Menyusui
15. Ruang Bermain Anak
16. Ruang Musholla
17. Ruang Tata Usaha dan manajemen
18. Ruang Pengelola program UKM
19. Ruang Kepala Puskesmas

### 4.5 Struktur Organisasi



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Tanjungbatu**

*Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Tanjungbatu, 2025*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 4.6 Jenis-Jenis Pelayanan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu

Terdapat 6 jenis pelayanan yang ada pada UPT Puskesmas

Tanjungbatu, adapun jenis-jenis diuraikan sebagai berikut :

Upaya Kesehatan Perorangan Kefarmasian dan Laboratorium

### 1. Pelayanan Rawat Jalan

- a. Pelayanan Pemeriksaan Umum
- b. Pelayanan Gigi dan Mulut
- c. Pelayanan Kesehatan keluarga
- d. Pelayanan gawat darurat
- e. Pelayanan Kefarmasian
- f. Pelayanan Laboratorium
- g. Pelayanan Kesehatan Lanjut Usia
- h. Pelayanan Kesehatan Remaja

### 2. Pelayanan Konseling Terintegrasi

- a. Konseling Kesehatan Jiwa
- b. Konseling Napza
- c. Konseling Gizi
- d. Konseling Klinik Sanitasi
- e. Pelayanan Pem.IVA
- f. Pelayanan Akupresur
- g. Konseling TB dan HIV
- h. Klinik UBM

#### 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. Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial Dan Keperawatan kesehatan

1. Pelayanan Promosi Kesehatan
2. Pelayanan Kesehatan Lingkungan
3. Pelayanan Kesehatan Keluarga
4. Pelayanan Gizi
5. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit
6. Pelayanan Perawatan Kesehatan Masyarakat dan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK)

### C. Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan

1. Pelayanan Kesehatan Tradisional
2. Pelayanan Kesehatan Kerja Dan Olahraga

### D. Administrasi Dan Manajemen Puskesmas

1. Surat Keterangan Dokter
2. Surat Keterangan Sakit
3. Surat Kematian
4. Surat Visum
5. Surat Keterangan Lahir
6. Surat Rujukan
7. Surat Keterangan Calon Pengantin
8. Surat Keterangan Antigen/Bebas Covid-19

### E. Manajemen Fasilitas Dan Keselamatan (MFK)

1. Manajemen Keselamatan Dan Keamanan Fasilitas
2. Manajemen Bahan Berbahaya Beracun (B3) dan Limbah B3





**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. Manajemen Kegawatdaruratan dan Bencana

4. Manajemen Pengamanan Kebakaran

5. Manajemen Alat Kesehatan

6. Manajemen Sistem Utilitas

7. Pendidikan Manajemen Fasilitas Dan Keselamatan

F Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengenalan Potensi Bahaya dan Pengendalian Risiko K3 di Fasyankes

2. Penerapan Prinsip Ergonomi

3. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

4. Pemberian Imunisasi

5. Pembudayaan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Di Fasyankes

6. Pengelolaan peralatan medis dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja

7. Kesiapsiagaan menghadapi kondisi darurat atau bencana, termasuk kebakaran

8. Pengelolaan bahan berbahaya dan beracun dan limbah bahan berbahaya dan beracun

#### 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. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas Tanjungbatu, maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel Beban kerja diketahui  $t$  hitung ( $5.393$ )  $>$   $t$  tabel ( $2.026$ ) atau sig. ( $0.001 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.
2. Pada variabel budaya kerja diketahui  $t$  hitung ( $1.654$ )  $<$   $t$  tabel ( $2.026$ ) atau sig. ( $0.107 > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima. Artinya secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Tanjungbatu.
3. Beban kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan sebesar 77.9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 6. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak UPT Puskesmas Tanjungbatu diharapkan untuk memberikan jobdesk sesuai dengan beban kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kepada para tenaga kesehatan agar mengikuti aturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh pihak Puskesmas, seperti lebih meningkatkan kerjasama tim dan kualitas pelayanan kepada pasien.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an* dan Terjemahan

Atandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafra Publishing.

Asniwati, & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.

Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5, 31–45.

Bangun, P. D. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. P. 1 (ed.); Jakarta). Erlangga.

Barlian, Nur'aeni, Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 95–101.

Destiani, I., & Sehani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Puskesmas Langgam Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 03, 178–188.

Dwiwarman, D. A. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Minfo Polgan*, 13, 1092–1105.

Farida, N., Alliah, A. B., Zalianty, J. A., Hardianti, W. T., Marchella, S., Satrya, P., Saputra, F. B., Ramadhani, N. A., Rachmadiani, N. N., Gayuh, P., Widiyani, N. Z., Firdianty, V. N., Trisyan, L. N., Handiwi, R. S., Ayu, D., Agustin, N., Nurjanah, S., Faizah, R. N., Apriliya, S., ... Nesa, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.

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

Simanti, M., & Rahsel, Y. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. intek lampung. *Jurnal*





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.

*Multidisiplin Ilmu, 1(2), 390–394.*

Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). *Pengaruh Budaya kerja, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. 3, 255–267.*

Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang ada. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang, 14(1), 137–156.*

Husaini, M., Hasibuan, M. Z., Yuliana, Y., & Habra, M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Team Work Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Pelayanan Pengadaan (ULP) Delitua. *Jurnal Mutiara Manajemen, 9, 64–77.*

Indayani, Puspaningrum, I. I., & Resdiana, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting The Influence Of Work Culture And Work Environment On Employee Performance At Giligenting Health Center. *Prosidi Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 1, 597–609.*

Kholilah, L., Sukandar, E., Ekonomi, F., & Jayabaya, U. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(11), 4566–4575.*

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

Lathan, L. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. bank 9 jambi cabang kerinci. *AL FIDDHOH, Journal of Bangking, Insurance, and Finance, 4, 119–128.*

Miladi, Y., Maryaam, S., & Satarudin. (2023). Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota mataram. *Jurnal Oportunitas Ekonomi Pembangunan, 2(2), 1–12.*

Phalis, A. P. A., Sudirman, & Rosnawati. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains, 03.*



**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.

- Petranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, Vol. 10, N, 39–56.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329.
- Ramliati, & Maharani. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BSI Kantor Cabang Takengon Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Biram Samtani*, 8(1), 39–49.
- Ridwan, Ridwan, S. F., & Mursalim. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165–177.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–37.
- Rosita, L. C., Asmike, M., & D., R. S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi). *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7.
- Snan, S., & Hartawati, S. I. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 411-42 3.
- Stompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Silvia Sari Sitompul Feronika Simamora. *Management Studies and Enrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.



**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.

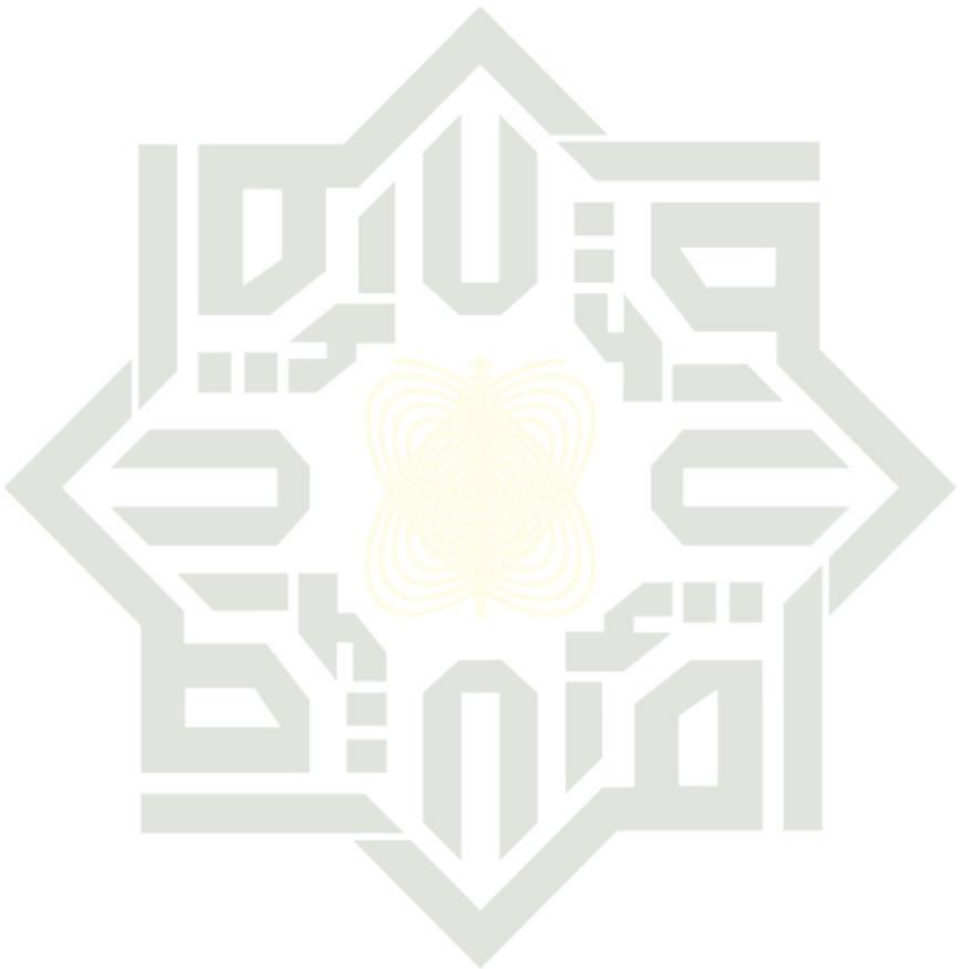
- Sudarmawan, I. W. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. A. Wardana (ed.)). CV. Intelektual Manifes Media.
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantri, D. O., Indrawati, F., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Metodologi Penelitian 1* (S. Haryanti (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, P. D. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). KENCANA.
- Wati, P. S., Raudah, S., & Anjasmari, N. M. M. (2024). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten balangan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan*, 1, 89–96.
- Widodo, D. I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Widodo, M. A., & Sari, E. P. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5, 1138–1155.
- Wilda, Hutagaluh, O., & Oktoviasari, A. V. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas Dalam Perpektif Bisnis Islam* (pp. 671–686).
- Wulandari, L. D., Farida, U., Hartono, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Ponorogo, U. M., Ponorogo, K., & Timur, P. J. (2022). Pengaruh Budaya Kerja , Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3803–3814.
- Yera, Syam, A. H., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa. *INNOVATIVE ; Journal Of Social Science Research*, 4, 4089–4099.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja. Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya Siti. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 661–671. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3831>



**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.

Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inntervening pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1).



UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Lembaran Kuesioner

#### LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Pendidikan terakhir :  
 Jabatan/Bidang Pekerjaan :  
 Lama masa kerja :

Menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan

oleh:

Nama : Desvita Fitriani  
 NIM : 12170122081  
 Alamat : Jl. Gang Supriadi, Kec. Kundur, Kab. Karimun,  
 Kepulauan Riau  
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap  
 Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas  
 Tanjungbatu

Saya akan bersedia untuk mengisi kuesioner ini untuk kepentingan penelitian. Dengan ketentuan, semua data pribadi dan hasil penelitian akan dihasiakan dan hanya untuk kepentingan penelitian dan pada saat penelitian berlangsung, saya diperbolehkan untuk memutuskan berhenti atau tidak berpartisipasi lagi dalam penelitian ini tanpaharus menyampaikan alasan apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Peneliti,

Desvita Fitriani

Tanjungbatu, April 2025

Responden,

(.....)


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LEMBAR PENJELASAN SINGKAT PENELITIAN (DEBRIEFING)

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Saya Desvita Fitriani Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1, dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas Tanjungbatu". Oleh karena itu, saya meminta kesediaan bapak / ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi skala penelitian ini. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam pengisian skala penelitian ini, sehingga bapak / ibu tidak perlu takut dan ragu dalam mengisi skala ini dan disesuaikan dengan keadaan masing – masing.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah :

1. Tenaga kesehatan (Nakes) pada UPT. Puskesmas Tanjung Batu

Bapak / Ibu diminta untuk mengisi skala beban kerja yang berjumlah 8 item, budaya kerja 6 item, dan kinerja 10 item dengan total item sebanyak 24 item dan membutuhkan waktu kurang lebih 10 menit untuk mengisi skala ini.

Dalam penelitian ini tidak terdapat resiko yang serius namun apabila dalam penelitian ini responden merasa tidak nyaman silahkan menghubungi peneliti melalui nomor 085760450547.

Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.**

UIN SUSKA RIAU

Hormat Saya,

Desvita Fitriani

**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.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Tenaga Kesehatan, memberikan tanda *check list* (✓) pada pernyataan yang ada dibawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:
 

|                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| Sangat Setuju       | = SS = Nilai skor 5  |
| Setuju              | = S = Nilai skor 4   |
| Netral              | = N = Nilai skor 3   |
| Tidak Setuju        | = TS = Nilai skor 2  |
| Sangat Tidak Setuju | = STS = Nilai skor 1 |
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan Anda.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Tenaga Paramedis dan Selamat Bekerja.

UIN SUSKA RIAU



### Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

| No. | Pernyataan                                                                                        | Skala Likert |   |   |    |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|----|-----|
|     |                                                                                                   | SS           | S | N | TS | STS |
| 1.  | Saya selalu memastikan bahwa pelayanan yang saya berikan berkualitas dan memenuhi harapan pasien. |              |   |   |    |     |
| 2.  | Saya menjaga profesionalisme dalam setiap tindakan medis yang saya lakukan.                       |              |   |   |    |     |
| 3.  | Saya mampu menangani jumlah pasien sesuai dengan target pelayanan yang telah ditetapkan.          |              |   |   |    |     |
| 4.  | Saya dapat menyelesaikan tugas harian sesuai dengan beban kerja yang diberikan.                   |              |   |   |    |     |
| 5.  | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.                   |              |   |   |    |     |
| 6.  | Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan waktu yang ditentukan.             |              |   |   |    |     |
| 7.  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang efektif untuk mencapai hasil terbaik.       |              |   |   |    |     |
| 8.  | Saya mampu bekerja sama dengan tim untuk meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan.            |              |   |   |    |     |
| 9.  | Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan.               |              |   |   |    |     |
| 10. | Saya mampu mengambil keputusan cepat dalam situasi medis yang mendesak.                           |              |   |   |    |     |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



### Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)

| No | Pernyataan                                                                                              | Skala Likert |   |   |    |     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|----|-----|
|    |                                                                                                         | SS           | S | N | TS | STS |
|    | Saya selalu berusaha mencapai target pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan oleh institusi saya.     |              |   |   |    |     |
|    | Saya memahami dengan jelas target kerja yang harus dicapai dalam tugas saya sehari-hari.                |              |   |   |    |     |
|    | Fasilitas dan peralatan yang tersedia mendukung saya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. |              |   |   |    |     |
| 4  | Lingkungan kerja saya saat ini nyaman dan memungkinkan saya bekerja dengan optimal.                     |              |   |   |    |     |
| 5  | Kondisi kerja saat ini memungkinkan saya untuk tetap menjaga kesehatan fisik dan mental saya            |              |   |   |    |     |
| 6  | Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu.                     |              |   |   |    |     |
|    | Saya menggunakan waktu kerja secara efektif tanpa banyak waktu terbuang.                                |              |   |   |    |     |
|    | Saya memahami standar kerja yang berlaku di tempat saya bekerja                                         |              |   |   |    |     |
|    | Saya terus meningkatkan keterampilan saya agar sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang berlaku.  |              |   |   |    |     |
| 10 | Saya selalu mengevaluasi pekerjaan saya agar tetap sesuai dengan standar profesi tenaga kesehatan       |              |   |   |    |     |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### Pernyataan Variabel Budaya Kerja (X1)

|    | Pernyataan                                                                                                               | Skala Likert |   |   |    |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|----|-----|
|    |                                                                                                                          | SS           | S | N | TS | STS |
| 1  | Saya terbiasa memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.                               |              |   |   |    |     |
| 2  | Saya dan rekan kerja selalu melakukan briefing sebelum memulai tugas pelayanan kesehatan.                                |              |   |   |    |     |
| 3  | Saya secara rutin melakukan komunikasi dan koordinasi dengan tim kesehatan lainnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan |              |   |   |    |     |
| 4  | Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam memberikan pelayanan kepada pasien.                       |              |   |   |    |     |
| 5  | Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan ketentuan yang berlaku                                   |              |   |   |    |     |
| 6  | Saya tidak pernah melanggar aturan seperti jadwal kerja dan waktu istirahat yang telah ditentukan                        |              |   |   |    |     |
| 7  | Saya memahami dan menjalankan kewajiban serta hak saya sebagai tenaga kesehatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.    |              |   |   |    |     |
| 8  | Saya selalu bekerja dengan penuh integritas dan kejujuran dalam melayani pasien.                                         |              |   |   |    |     |
| 9  | Saya selalu mengutamakan keselamatan pasien dalam setiap tindakan medis yang saya lakukan.                               |              |   |   |    |     |
| 10 | Saya menghormati dan menjunjung tinggi kerja sama tim dalam lingkungan kerja.                                            |              |   |   |    |     |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

### A. Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

| Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Total |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1         | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 46    |
| 2         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 45    |
| 3         | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 38    |
| 4         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 48    |
| 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 6         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 7         | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49    |
| 8         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48    |
| 9         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 10        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 47    |
| 11        | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 35    |
| 12        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1   | 46    |
| 13        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 46    |
| 14        | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 42    |
| 15        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 42    |
| 16        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 17        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 18        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 43    |
| 19        | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 37    |
| 20        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3   | 41    |
| 21        | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3   | 33    |
| 22        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| 23        | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 47    |
| 24        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4   | 46    |
| 25        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 44    |
| 26        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| 27        | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 28        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 29        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 30        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 41    |
| 31        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 48    |
| 32        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 39    |
| 33        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 44    |
| 34        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 40    |
| 35        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| 36        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3   | 39    |
| 37        | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 38        | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 37    |
| 39        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 40        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 47    |

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Beban Kerja (X1)**

| Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 1         | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 46    |
| 2         | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 44    |
| 3         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 38    |
| 4         | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 5         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 6         | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4     | 33    |
| 7         | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5     | 46    |
| 8         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 48    |
| 9         | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 48    |
| 10        | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 5     | 45    |
| 11        | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 33    |
| 12        | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 47    |
| 13        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4     | 43    |
| 14        | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 41    |
| 15        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 16        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 17        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 18        | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 42    |
| 19        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 39    |
| 20        | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 38    |
| 21        | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4     | 36    |
| 22        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 23        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 24        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 49    |
| 25        | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 47    |
| 26        | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 45    |
| 27        | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 28        | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 43    |
| 29        | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 30        | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5     | 41    |
| 31        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 49    |
| 32        | 4    | 4    | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 37    |
| 33        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 34        | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 5    | 4     | 40    |
| 35        | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 36        | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 38    |
| 37        | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 38        | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 37    |
| 39        | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 43    |
| 40        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |

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

## Budaya Kerja (X2)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 1         | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 47    |
| 2         | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 3         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 4         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5     | 48    |
| 5         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 6         | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 7         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 8         | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 9         | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 44    |
| 10        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 11        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 36    |
| 12        | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 47    |
| 13        | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 46    |
| 14        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5     | 40    |
| 15        | 4    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 16        | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 17        | 4    | 3    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 18        | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 42    |
| 19        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 20        | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 21        | 5    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 41    |
| 22        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 23        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 24        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 25        | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 44    |
| 26        | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 44    |
| 27        | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 48    |
| 28        | 4    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 45    |
| 29        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 30        | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 43    |
| 31        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 49    |
| 32        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 33        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5     | 49    |
| 34        | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 35        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 36        | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 37        | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 48    |
| 38        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 39        | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 42    |
| 40        | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 47    |





## Lampiran 3 : Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

|      |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10  | Total  |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1            | .846** | .504** | .329*  | .351*  | .331*  | .347*  | .412** | .610** | .528** | .703** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001  | .038   | .026   | .037   | .028   | .008   | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.2 | Pearson Correlation | .846**       | 1      | .571** | .246   | .258   | .240   | .257   | .321*  | .492** | .413** | .623** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | .127   | .108   | .137   | .109   | .043   | .001   | .008   | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.3 | Pearson Correlation | .504**       | .571** | 1      | .675** | .499** | .385*  | .329*  | .376*  | .518** | .511** | .756** |
|      | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | .001   | .014   | .038   | .017   | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.4 | Pearson Correlation | .329*        | .246   | .675** | 1      | .803** | .658** | .540** | .319*  | .599** | .493** | .798** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .038         | .127   | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | .045   | <.001  | .001   | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.5 | Pearson Correlation | .351*        | .258   | .499** | .803** | 1      | .793** | .652** | .200   | .524** | .510** | .777** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .026         | .108   | .001   | <.001  |        | <.001  | <.001  | .215   | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.6 | Pearson Correlation | .331*        | .240   | .385*  | .658** | .793** | 1      | .855** | .320*  | .506** | .511** | .775** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .037         | .137   | .014   | <.001  | <.001  |        | <.001  | .044   | <.001  | <.001  | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.7 | Pearson Correlation | .347*        | .257   | .329*  | .540** | .652** | .855** | 1      | .375*  | .385*  | .446** | .718** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .028         | .109   | .038   | <.001  | <.001  | <.001  |        | .017   | .014   | .004   | <.001  |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.8 | Pearson Correlation | .412**       | .321*  | .376*  | .319*  | .200   | .320*  | .375*  | 1      | .442** | .340*  | .573** |
|      | Sig. (2-tailed)     |              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|      | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang

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

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

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

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



Hak

|          |                 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | Sig. (2-tailed) | .008   | .043   | .017   | .045   | .215   | .044   | .017   |        | .004   | .032   | <.001  |
|          | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.9     | Pearson         | .610** | .492** | .518** | .599** | .524** | .506** | .385*  | .442** | 1      | .714** | .786** |
|          | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|          | Sig. (2-tailed) | <.001  | .001   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .014   | .004   |        | <.001  | <.001  |
|          | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X1.10    | Pearson         | .528** | .413** | .511** | .493** | .510** | .511** | .446** | .340*  | .714** | 1      | .740** |
|          | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|          | Sig. (2-tailed) | <.001  | .008   | <.001  | .001   | <.001  | <.001  | .004   | .032   | <.001  |        | <.001  |
|          | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| TOTAL_X1 | Pearson         | .703** | .623** | .756** | .798** | .777** | .775** | .718** | .573** | .786** | .740** | 1      |
|          | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|          | Sig. (2-tailed) | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|          | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

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

## 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

|      |                 | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------|-----------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      |                 | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | Total  |
| X2.1 | Pearson         | 1            | .514** | .408** | .393*  | .416** | .419** | .455** | .346*  | .654** | .487** | .669** |
|      | Correlation     |              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|      | Sig. (2-tailed) |              | <.001  | .009   | .012   | .008   | .007   | .003   | .029   | <.001  | .001   | <.001  |
|      | N               | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.2 | Pearson         | .514**       | 1      | .619** | .504** | .591** | .486** | .661** | .436** | .499** | .384*  | .781** |
|      | Correlation     |              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|      | Sig. (2-tailed) | <.001        |        | <.001  | <.001  | <.001  | .001   | <.001  | .005   | .001   | .015   | <.001  |
|      | N               | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.3 | Pearson         | .408**       | .619** | 1      | .674** | .595** | .594** | .465** | .260   | .458** | .470** | .733** |
|      | Correlation     |              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|      | Sig. (2-tailed) | .009         | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | .002   | .105   | .003   | .002   | <.001  |
|      | N               | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.4 | Pearson         | .393*        | .504** | .674** | 1      | .530** | .595** | .511** | .351*  | .492** | .583** | .732** |
|      | Correlation     |              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|      | Sig. (2-tailed) | .012         | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | .026   | .001   | <.001  | <.001  |
|      | N               | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.5  | Pearson Correlation | .416** | .591** | .595** | .530** | 1      | .772** | .677** | .464** | .673** | .441** | .818** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .008   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | .003   | <.001  | .004   | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.6  | Pearson Correlation | .419** | .486** | .594** | .595** | .772** | 1      | .745** | .511** | .698** | .517** | .835** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007   | .001   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.7  | Pearson Correlation | .455** | .661** | .465** | .511** | .677** | .745** | 1      | .651** | .663** | .511** | .841** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003   | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.8  | Pearson Correlation | .346*  | .436** | .260   | .351*  | .464** | .511** | .651** | 1      | .484** | .351*  | .638** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .029   | .005   | .105   | .026   | .003   | <.001  | <.001  |        | .002   | .026   | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.9  | Pearson Correlation | .654** | .499** | .458** | .492** | .673** | .698** | .663** | .484** | 1      | .698** | .823** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | .001   | .003   | .001   | <.001  | <.001  | <.001  | .002   |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| X2.10 | Pearson Correlation | .487** | .384*  | .470** | .583** | .441** | .517** | .511** | .351*  | .698** | 1      | .697** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .015   | .002   | <.001  | .004   | <.001  | <.001  | .026   | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |
| Total | Pearson Correlation | .669** | .781** | .733** | .732** | .818** | .835** | .841** | .638** | .823** | .697** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     |

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

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

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

u masalah.

|    |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
|    |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9    | Y10    | Total  |
| Y1 | Pearson Correlation | 1            | .569** | .495** | .513** | .502** | .621** | .602** | .369*  | .310  | .411** | .782** |
|    | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | .001   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .019   | .052  | .008   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y2 | Pearson Correlation | .569**       | 1      | .496** | .494** | .169   | .426** | .552** | .231   | .372* | .279   | .648** |
|    | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | .001   | .001   | .298   | .006   | <.001  | .152   | .018  | .081   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y3 | Pearson Correlation | .495**       | .496** | 1      | .554** | .391*  | .402*  | .469** | .326*  | .310  | .446** | .715** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001         | .001   |        | <.001  | .013   | .010   | .002   | .040   | .052  | .004   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y4 | Pearson Correlation | .513**       | .494** | .554** | 1      | .694** | .562** | .676** | .448** | .210  | .071   | .720** |
|    | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .001   | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | .004   | .193  | .665   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y5 | Pearson Correlation | .502**       | .169   | .391*  | .694** | 1      | .655** | .514** | .389*  | .168  | .107   | .647** |
|    | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .298   | .013   | <.001  |        | <.001  | <.001  | .013   | .300  | .513   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y6 | Pearson Correlation | .621**       | .426** | .402*  | .562** | .655** | 1      | .561** | .510** | .330* | .349*  | .783** |
|    | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .006   | .010   | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | .038  | .027   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y7 | Pearson Correlation | .602**       | .552** | .469** | .676** | .514** | .561** | 1      | .609** | .328* | .191   | .773** |
|    | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | .039  | .237   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y8 | Pearson Correlation | .369*        | .231   | .326*  | .448** | .389*  | .510** | .609** | 1      | .249  | .163   | .602** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .019         | .152   | .040   | .004   | .013   | <.001  | <.001  |        | .122  | .314   | <.001  |
|    | N                   | 40           | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
| Y9 | Pearson Correlation | .310         | .372*  | .310   | .210   | .168   | .330*  | .328*  | .249   | 1     | .391*  | .579** |



|    |     |                 |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |
|----|-----|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| a. | Y10 | Sig. (2-tailed) | .052   | .018   | .052   | .193   | .300   | .038   | .039   | .122   |       | .013   | <.001  |
|    |     | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
|    |     | Pearson         | .411** | .279   | .446** | .071   | .107   | .349*  | .191   | .163   | .391* | 1      | .570** |
|    |     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |
|    |     | Sig. (2-tailed) | .008   | .081   | .004   | .665   | .513   | .027   | .237   | .314   | .013  |        | <.001  |
|    |     | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |
|    |     | Pearson         | .782** | .648** | .715** | .720** | .647** | .783** | .773** | .602** | .579* | .570** | 1      |
|    |     | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |        |
|    |     | Sig. (2-tailed) | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001 |        |        |
|    |     | N               | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40    | 40     | 40     |

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

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

#### 4. Uji Reliabilitas Beban Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .912                   | 10         |

#### 5. Uji Reliabilitas Budaya Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .856                   | 10         |

#### 6. Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga Kesehatan

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .897                   | 10         |



## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         |             | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                        |                         |             | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    |             | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation          |             | 1.93763460              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                |             | .053                    |
|                                          | Positive                |             | .046                    |
|                                          | Negative                |             | -.053                   |
| Test Statistic                           |                         |             | .053                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         |             | .200 <sup>d</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    |             | .997                    |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .995                    |
|                                          |                         | Upper Bound | .998                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## Uji Multikolinearitas

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |       |           | Collinearity Statistics |  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-----------|-------------------------|--|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |           |                         |  |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  | Tolerance | VIF                     |  |
| 1     | (Constant) | 8.473                       | 3.262      |                           | 2.597 | .013  |           |                         |  |
|       | TOTAL_X1   | .608                        | .113       | .701                      | 5.393 | <.001 | .353      | 2.830                   |  |
|       | TOTAL_X2   | .204                        | .123       | .215                      | 1.654 | .107  | .353      | 2.830                   |  |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y



## Uji Autokorelasi

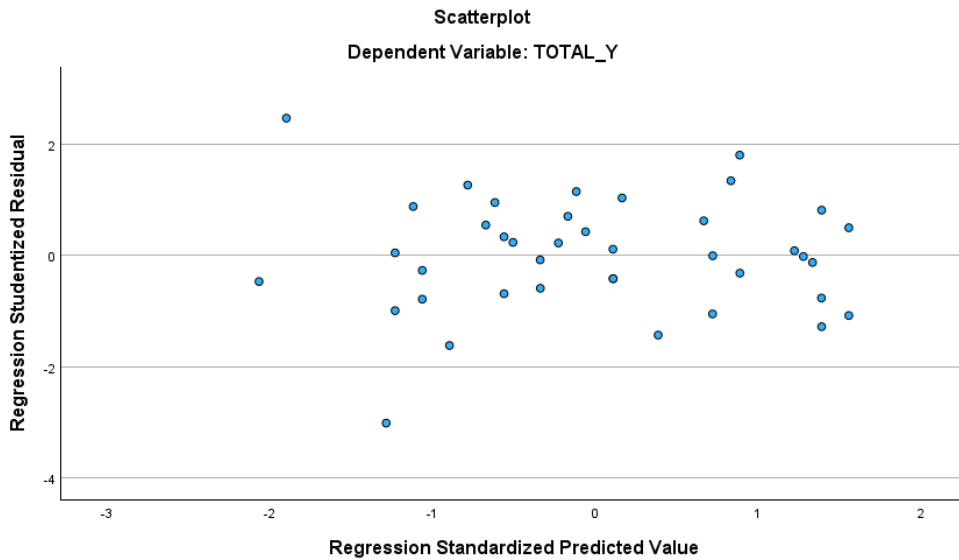
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .883 <sup>a</sup> | .779     | .767              | 1.989                      | 1.796         |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Uji heteroskedastisitas



## Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                  | 8.473      | 3.262                     | 2.597 | .013  |                         |       |
|       | TOTAL_X1                    | .608       | .113                      | .701  | <.001 | .353                    | 2.830 |
|       | TOTAL_X2                    | .204       | .123                      | .215  | .107  | .353                    | 2.830 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 8.473                       | 3.262      |                           | 2.597 | .013  |                         |       |
|       | TOTAL_X1   | .608                        | .113       | .701                      | 5.393 | <.001 | .353                    | 2.830 |
|       | TOTAL_X2   | .204                        | .123       | .215                      | 1.654 | .107  | .353                    | 2.830 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 516.952        | 2  | 258.476     | 65.315 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 146.423        | 37 | 3.957       |        |                    |
|       | Total      | 663.375        | 39 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

## 14. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .883 <sup>a</sup> | .779     | .767              | 1.989                      | 1.796         |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y



## Lampiran 4 : Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap Desvita Fitriani lahir di Tanjung Batu Kundur, Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 05 Desember 2001. Penulis adalah anak dari pasangan Ayahnda Junaidi dan Ibunda Nuraini, yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis memulai pendidikannya di SDN 003 Kundur pada tahun 2008 dan lulus tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kundur pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Kundur pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020. Pada tahun 2021 penulis diterima menjadi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia melalui jalur SBMPTN. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Pelindo (Persero) Reg 1 Tanjung Balai Karimun pada tahun 2024. Pada bulan Juli hingga Agustus tahun 2024, penulis mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Teluk Merbau, Kabupaten Siak, Riau. Penulis melaksanakan seminar proposal pada bulan Februari 2025, lalu penulis melaksanakan ujian Komprehensif pada bulan Maret 2025. Penulis melaksanakan penelitian di UPT Puskesmas Tanjungbatu Provinsi Kepulauan Riau pada bulan November 2024 hingga April 2025. Setelah itu penulis melaksanakan ujian Munaqasah pada 12 Juni 2025 dengan judul skripsi **“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas Tanjungbatu”**.