

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS DIRUMAH SAKIT UMUM INDAH
KABUPATEN ROKAN HILIR RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

DEVI ANGGELI SINAGA

NPM : 165210770

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Anggeli Sinaga
Tempat/ Tanggal Lahir : Rantau Prapat/ 05 Maret 1997
NPM : 165210770
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat/ No. Hp : Jl. Baru Perumahan Surya Graha/ 081363669149
Judul Skripsi: :Pengaruh kemampuan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali pengarahan tim komisi pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Bersedia untuk mempublikasikan karya tulis saya (Skripsi) di jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dari apa yang saya nyatakan diatas (poin 1-3), maka saya bersedia menerima sanksi pembatalan nilai Skripsi atau pencabutan gelar akademik kesarjanaan saya dan sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 18 September 2020
Yang Membuat Pernyataan

Devi Anggeli Sinaga

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DIRUMAH SAKIT UMUM INDAH KABUPATEN ROKAN HILIR RIAU

Oleh :

DEVI ANGGELI SINAGA

NPM : 165210770

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuesioner penelitian. Responden yang diambil adalah 48 orang yaitu tenaga medis di Rumah sakit umum indah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus (populasi diambil semua). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja di rumah sakit umum indah kabupaten rokan hilir riau dapat dilihat dari kemampuan kerja, beban kerja dengan berbagai sub indikator yang memiliki indikasi yang tinggi dan baik yang mana kemampuan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang sangat baik kepada kinerja rumah sakit umum indah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis dirumah sakit umum indah kabupaten rokan hilir riau sudah baik.

Kata Kunci : Kemampuan kerja, Beban kerja, kinerja

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND WORK LOADS ON
MEDICAL PERFORMANCE AT INDAH GENERAL HOSPITAL OF
ROKAN HILIR, RIAU

By:
DEVI ANGGELI SINAGA
NPM: 165210770

The purpose of this study was to determine the effect of work ability and workload on the performance of medical personnel at the beautiful General Hospital, Rokan Hilir Riau Regency. This study used a descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. Respondents taken were 48 people, namely medical personnel at the Indah General Hospital. The sampling technique used was the census method (all populations were taken). Processing data in this study using SPSS. From the results of the descriptive analysis it can be concluded that the work ability and workload on performance at the beautiful General Hospital, Rokan Hilir Regency, Riau can be seen from the work ability, workload with various sub-indicators that have high and good indications which work ability and workload have Based on these results, it can be concluded that the work ability and workload on the performance of medical personnel at the beautiful General Hospital, Rokan Hilir District, Riau is good.

Keywords: *Work ability, Workload, performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim,.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu sholawat beriring salam juga di kirimkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman jahiliyah menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Stara Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau .** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih belum sempurna, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi isi dan penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap hati penulis mengarapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan, bimbingan, serta motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan

ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafraldi, SH, MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk membina dan menuntun ilmu pengetahuan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr, Firdaus AR,SE.,M.Si.,AK.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer,SE.,Msi selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs.Asril.,MM selaku dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, memberikan sumbangan pikiran serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak atau ibu-ibu selaku Dosen Staf Pengajar Beserta Karyawan/I Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Kepada Rumah Sakit Umum Indah saya ucapkan banyak terimakasih karena diberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian ini.
7. Yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta dan tersayang Alm. Ayahanda (Afriadi) dan Ibunda (Robaniah), dan ke 11 saudara-saudariku (Afriyani S.Pd, Afrilawati, Afriana, Afrida, Afriama, Puput Lestari S.Kom, Dewi Anggelisa,Afrijal S.Kom, Afriyansya, Maulana Fadila S.T, dan adekku satu-satunya sekaligus kembaran ku Deva Anggela S.I.kom yang tersayang serta keluarga besar dari ayah ataupun ibu yang tidak bisa saya

8. sebutkan satu persatu namanya. Terimakasih atas suport dan doanya tanpa kalian saya tidak bisa berjuang sampai detik ini.
9. Kepada kawan-kawan seperjuangan Angkatan 2016, terutama kelas K. Widiya ika Krisnani, Erfika Widasari, Venty Pajrianty, Sriyunita, Dina Sausandi, Suhartini, Sriwahyuni, terimakasih atas bantuan serta doa dari kalian semua.

penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga Allah Subhana Watallah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada kita semua Amin Amin.yaa Robbal Allamin.....

Pekanbaru, September 2020

Penulis

Devi Anggeli Sinaga

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	7
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4.Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Fungsi dan tujuan Kinerja	10
2.1.3. Manajemen Kinerja	12
2.1.4. Faktor-faktor Kinerja	12
2.1.5. Faktor-faktor Pencapaian Kinerja	14
2.2. Pengertian kemampuan Kinerja	15
2.3. Pengertian Beban Kerja	16
2.4. Pengertian Jasa	19
2.5. Pengertian Rumah Sakit	21
2.6. Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja	22
2.7 Hubungan antara kemampuan terhadap Kinerja	23
2.8.Penelitian Terdahulu	25
2.9. Kerangka Pemikiran	26
2.10. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	29
3.2. Operasional Variabel	29
3.3. Populasi dan Sampel	31
3.4. Jenis dan Sumber Data	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	34

3.6. Analisis Data.....	34
3.6.1. Uji Rehabilitas	35
3.6.2. Uji Validitas	35
3.6.3. Analisis Regresi Linear berganda	36
3.6.4. Hipotesis	37
3.6.5. Koefisien Determinasi	37
3.6.6. Koefisien Korelasi	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.2. Visi Dan Misi.....	41
4.3. Motto	42
4.4. Struktur Organisasi	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas responden	
5.1.1. Jenis Kelamin.....	43
5.1.2. Tingkat Pendidikan	44
5.1.3. Tingkat Umur	44
5.1.4. Lama Bekerja.....	45
5.2. Uji Validitas Dan Reliabilabilitas	
5.2.1. Uji Validitas	46
5.2.2. Uji Reliabilitas	48
5.3. Pengaruh Kemampuan.....	48
5.3.1. Kemampuan Intelektual	49
5.3.2. Beban Kerja	59
5.3.3. Kinerja.....	66
5.4. Regresi linear berganda	
5.4.1. Analisis Regresi berganda.....	76
5.4.2. Uji Parsial.....	77
5.4.3. Uji Simultan	78
5.4.4. Koefisien Korelasi (R)	79
5.4.5. Koefisien Determinasi	79
5.5. Pembahasan	
5.5.1. Perbandingan.....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	82
6.2. Saran	82

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	
1.1 Jumlah tenaga medis di rumah sakit	5
1.2. Data pasien	6
2.1. Kemampuan mental – kecerdasan	23
2.2. Penelitian terdahulu.....	26
3.1. Operasional Variabel.....	29
3.2. Contoh skala likert.....	30
3.3. Rentang skala niali interval.....	31
Identitas responden	
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
5.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
5.3. Responden Berdasarkan umur.....	45
5.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
5.5. Uji Validitas	47
5.6. Uji Reliabilitas	48
5.7. Tanggapan Responden Mengenai kecedasan angka	50
5.8 Tanggapan Responden Mengenai pemahaman verbal.....	51
5.9 Tanggapan Responden Mengenai penalaran induktif	52
5.10. Tanggapan Responden Mengenai penalaran deduktif	53
5.11. Tanggapan Responden Mengenai daya ingat.....	54
5.12. Tanggapan Responden Mengenai stamina.....	56
5.13. Tanggapan Responden Mengenai kecepatan	57
5.14 Tanggapan Responden Mengenai kekuatan	58
5.15. tanggapan responden mengenai keterampilan	59
5.16 Tanggapan Responden Mengenai penumpukan tugas.....	60
5.17 Tanggapan Responden Mengenai penumpukan aktivitas	61
5.18 Tanggapan Responden Mengenai keputusan.....	62
5.19 Tanggapan Responden Mengenai sikap.....	63
5.20 Tanggapan Responden Mengenai konsentrasi.....	64
5.21 Tanggapan Responden Mengenai kebingungan.....	64
5.22 Tanggapan Responden Mengenai frustrasi.....	65
5.23 Tanggapan Responden Mengenai ketelitian bekerja.....	66
5.24 Tanggapan Responden Mengenai tanggung jawab.....	67
5.25 Tanggapan Responden Mengenai ketepatan dalam bekerja.....	68
5.26 Tanggapan Responden Mengenai hasil karya yang baik.....	68
5.27 Tanggapan Responden Mengenai penyelesaian pekerjaan.....	69
5.28 Tanggapan Responden Mengenai target.....	70
5.29 Rekapitulasi keseluruhan responden	71

5.30 Analisis regresi berganda.....	76
5.31 Analisis uji parsial.....	77
5.32 Analisis uji simultan.....	78
5.33 Analisis uji Determinasi.....	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	28
Gambar 4.1	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia sekarang ini tidak terlepas dari kata persaingan, apapun itu bisnis yang kita akan bangun kita harus siap dengan persaingan serta tantangan yang akan kita hadapi di depannya. Untuk membangun sebuah usaha kecil pasti membutuhkan modal untuk mendukung pembangunannya, apalagi untuk membangun sebuah perusahaan besar kita memerlukan modal, material, sumber daya manusia serta harus memiliki perencanaan yang benar-benar telah siap secara matang serta siap untuk di jalankan.

Salah satu hal yang paling penting untuk membangun sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten, berbakat serta trampil dalam membantu membangun berdirinya organisasi perusahaan tersebut. Pada dasarnya organisasi perusahaan yang tidak mampu melakukan persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya pasti memiliki kinerja serta kualitas yang rendah.

Agar organisasi perusahaan mampu memasuki lingkungan bisnis yang lebih besar lagi, manajer harus mampu bertanggung jawab untuk merencanakan serta memiliki kemampuan yang bisa mengubah kesempatan menjadi sebuah peluang untuk kesuksesan organisasi perusahaan. Sumber daya adalah sesuatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, power, kekuasaan dan energi sehingga dapat bergerak melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan organisasi yang kompetitif (Wirawan, 2015: 1)

Wirawan, 2015: 244. Sumber daya manusia yang tidak cakap dan tidak memiliki keterampilan sama saja tidak memiliki kekuatan untuk membangun



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi sehingga organisasi perusahaan akan jatuh serta merosot dalam dunia bisnis bahkan persaingan itu sendiri. Manajemen kinerja adalah proses manajer dan pegawai menentuhkan tujuan kinerja pegawai, dan bagaimana pegawai mencapainya secara efektif dan efisien di bawah pengawasan manajer.

Dessler, 2003:5. Sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang berbeda, dengan seorang manajer. Sumber daya manusia membantu semua manajer dalam banyak cara yang penting (Dessler, 2003:4). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompetensi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Kusuma dan Mashar 2019:113. Kinerja dalam bahasa Indonesia maupun dalam istilah ilmu manajemen diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Selain itu kinerja diambil dari pengertian *performance* dalam bahasa Inggris yang diartikan sebagai hasil, prestasi, pelaksanaan. Kinerja memiliki makna yang luas tidak hanya menyangkut hasilnya saja namun juga mencakup proses pekerjaannya dalam mencapai sasaran.

Kinerja yang baik akan memberikan keuntungan yang baik bagi diri karyawan sendiri, seperti kenaikan gaji, bonus, kenaikan pangkat dan menambahkan pengalaman pekerjaan yang dimiliki karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meningkat adalah kinerja karyawan itu sendiri yang dimana jika karyawan memiliki bakat atau keterampilan akan

membuat pekerjaannya semakin berkualitas dan mampu memberikan kemajuan pada organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Soeprihanto dalam Fahmi (2014:179) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu, misalnya standart, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Yang dimana hasil kinerja dari karyawan akan menghasilkan manfaat yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan, mampu meningkatkan prestasi karyawan dan mampu menjadi penyemangat karyawan lainnya.

Kinerja yang terjadi pada tenaga medis Rumah Sakit Umum Indah kabupaten rokan hilir riau masih perlu ada perubahan yang signifikan. Diharapkan tenaga medis harus lebih mengerti visi, misi dalam pekerjaan yang ada sehingga setiap karyawan/tenaga medis mengetahui semua tugas atau tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Dan masih banyak juga tenaga medis atau pegawai kurang bisa menyelesaikan tugasnya semestinya yang dimana kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya. Ini terjadi atau masalah ini terjadi karena beban kerja yang tidak sesuai dengan porsi pekerjaan disetiap pegawai, yang mana di Rumah Sakit Umum Indah kurang dalam SDM nya inilah yang membuat pegawai atau pun tenaga medis menjadi menurun dalam kinerjanya .

Beban kerja yang peneliti dapat dilapangan adalah pegawai tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau, terasa berat dengan porsi pekerjaan yang diberikan yang dimana porsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target pekerjaan yang mana menjadikan perawat atau tenaga medis

kurang tanggap atau cepat dalam menanggapi pasien, ini terjadi dikarenakan masih kurangnya SDM yang dimiliki Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. ini lah menjadi faktor utama yang membuat pegawai atau tenaga medis jadi kelelahan atau tidak bisa mencapai target pekerjaan dengan baik dan mempengaruhi kinerja pegawai/tenaga medis.

Adapun fenomena lain yang ditemukan dilapangan, yakni : kurangnya dalam melakukan absensi yang dimana pegawai atau tenaga medis sering telat dalam jam kedatangan masuk yang telah ditentukan ini terjadi karena rumah sakit umum indah kabupaten rokan hilir riau ini masih menggunakan sistem manual belum menggunakan sistem teknologi ini lah yang membuat pegawai berleha-leha dalam kedatangan jam masuk kerja, dan kurangnya dalam fasilitas yang canggih atau alat laboratorium yang masih sedikit.

Menurut Robbins (2003) dalam Noermijati (2013:53). Kemampuan adalah seluruh kemampuan seorang individu pada hakikat tersusun dari dua perangkat faktor kemampuan, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Manfaat dengan menambah kemampuan disini agar diharapkan pegawai/tenaga medis memiliki keterampilan atau pengetahuannya yang dimana langsung dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaannya, setiap pegawai atau tenaga medis sebelum masuk atau pun bekerja di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau, pastinya di tes dahulu kemampuannya dalam kemampuan intelektual maupun fisiknya, dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tenaga medis, pasti diharapkan apakah kemampuan intelektual atau fisiknya bertambah setelah

bekerja atau malah berkurang setelah bekerja, ini lah kenapa peneliti termotivasi untuk menambah kemampuan kerja dalam penelitian ini.

Berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah tenaga medis berdasarkan jabatan atau posisi kerja :

Tabel 1.1.

Jumlah Tenaga Medis Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau Berdasarkan jabatan atau posisi kerja.

NO	JABATAN/POSISI KERJA	JUMLAH TENAGA MEDIS
1.	SI Kedokteran	14 orang
2.	DIII Perawat	21 orang
3.	Rekam Medis	2 orang
4.	Kebidanan	11 orang
	JUMLAH	48 orang

sumber:rumah sakit umum indah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau mempunyai 48 orang jumlah tenaga medis dengan berbagai bagian atau posisi kerja masing-masing.

Berdasarkan pengamatan yang ada dilapangan berikut data kunjungan pasien rawat inap maupun rawat jalan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau pada tahun 2019.

Tabel 1.2.
Data Pasien Rumah Sakit Umum Indah 2019

No	Bulan	Rawat Inap	Rawat jalan
1.	Agustus	200 orang	788 orang
2.	Juli	174 orang	1032 orang
3.	Juni	259 orang	995 orang
4.	Oktober	157 orang	769 orang
5.	September	200 orang	709 orang
	JUMLAH	990 ORANG	4293 ORANG

Sumber: Rumah Sakit Umum Indah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat jika data pasien setiap bulan nya berbeda-beda yang mana rawat inap maupun rawat jalan. Pada bulan agustus di rawat inap sejumlah 200 orang dirawat jalan 788 orang, di bulan juli rawat inap 174 orang di rawat jalan 1032, dibulan juni dirawat inap 259 orang di rawat jalan 995, dibulan oktober dirawat inap 157 orang di rawat jalan 769 orang, sedangkan di bulan september 200 orang di rawat jalan 709 orang. Jadi rata-rata lebih dominan di rawat jalan dari bulan agustus sampai september di tahun 2019.

Kemampuan yang dimiliki karyawan akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal, Dalam hal ini karyawan perlu dilatih dan di ajarin kemampuan yang baik, karena apabila karyawan itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, juga akan menimbulkan sebab-akibat yang buruk terhadap masyarakat maupun kepada pasien.

Berdasar urain diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai Kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat pada latar belakang, maka peneliti menetapkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Agar penelitian ini mencapai hasil yang optimal maka terlebih dahulu perlu merumuskan tujuan yang terarah dari penelitian ini. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

Adapun manfaat penelitian :

a) Secara Teoritis

Dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

b) Secara Praktis

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

2. Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga dan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan kemudian

disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menegemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN DAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memaparkan sejarah singkat, struktur, visi, misi dan gambaran kemampuan kerja di rumah sakit umum indah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat pemaparan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari seluruh pemaparan bab-bab sebelumnya dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian kinerja

Dalam bahasa Indonesia maupun dalam istilah ilmu manajemen diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi, yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Selain itu kinerja diambil dari pengertian *performance* dalam bahasa Inggris yang diartikan sebagai hasil, prestasi, pelaksanaan. Kinerja memiliki makna yang luas tidak hanya menyangkut hasilnya saja namun juga mencakup proses pekerjaan dalam mencapai sasaran. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. (Dewi dan Mashar, 2019: 113).

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika di kinetikan atau diperkerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance*. (wirawan, 2015: 238).

2.1.2. Fungsi dan tujuan kinerja

Menurut wirawan, (2015:242-243) perusahaan/organisasi merekrut pegawai untuk melaksanakan aktivitasnya dalam upaya mencapainya tujuan nya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, pegawai harus menciptakan kinerja yang sangat menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan nya. Oleh karena itu fungsi dan tujuan kinerja adalah :

- a. Memberikan balikan (*feedback*)

Melalui evaluasi kinerja organisasi mengetahui seberapa tinggi pegawai telah memenuhi kewajibannya.

- b. Memfasilitasi pengambilan keputusan mengenai pegawai.

Jika kinerjanya tidak memenuhi standar kinerjanya atau harapan organisasi, konsekuensi tersebut dapat berupa mengikuti pelatihan konseling.

- c. Memfasilitasi perampingan organisasi dan pemutusan hubungan kerja.

Sering organisasi harus merampingkan struktur organisasinya karena terjadinya penurunan usaha atau perusahaan merger dengan diakuisisi oleh perusahaan lainnya.

- d. mendorong perbaikan kinerja. Informasi hasil kinerja memberi tahu

penilai dan ternilai perbaikan kinerja yang harus dilakukan ternilai. Bidang-bidang dimana individu pegawai perlu diperbaiki dan dikembangkan.

- e. Memotivasi kinerja terbaik. Kinerja terbaik memotivasi pegawai untuk

menghasilkan kinerja terbaik. Proses kinerja menunjukkan pegawai apa yang dianggap oleh perusahaan sebagai kinerja terbaik.

- f. Menentukan dan mengukur tujuan. Penetapan tujuan merupakan proses

manajemen yang menciptakan kinerja terbaik. Penetapan tujuan merupakan proses manajemen yang menciptakan kinerja terbaik. Proses evaluasi kinerja untuk memastikan setiap pegawai yang berkinerja tidak memenuhi harapan perusahaan

- g. Konseling kinerja buruk. tidak semua pegawai dapat memenuhi standart kinerjanya. Kinerja memaksa para manajer untuk memberikan konseling kepada para pegawai yang berkinerja tidak memenuhi harapn perusahaan.

2.1.3. Manajemen Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan salah satu alat dari manajemen kinerja untuk mengukur hasil dari manajemen kinerja. Manajemen kinerja (performance management) suatu konsep yang mulai terkenal tahun 1980-an. para peneliti telah mengemukakan berbagai definisi mengenai manajemen kinerja. (Wirawan,2015:244).

2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (wirawan,2015:275-285) . Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor lingkungan Eksternal organisasi antara lain:
 - a) Faktor-faktor makro dan mikro organisasi. Jika ekonomi mikro dan makro memburuk dan inflasi meninggi berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan gaji pegawai masih tetap. Ini akan mempengaruhi nilai nominal upah pegawai yang akan merosot daya beli nya.
 - b) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang stabil juga mempengaruhi kinerja para pegawai. Dinegara-negara yang kacau kehidupan politik nya atau politik tersebut menjadi panglima itu akan menimbulkan konflik politik mengganggu produktifitas tenaga kerja.

- c) Kehidupan sosial budaya masyarakat.

Kehidupan sosial budaya masyarakat juga mempengaruhi kinerja SDM. Sebagian terbesar masyarakat Indonesia telah hidup dalam abad ke-21 tetapi juga masih banyak suku budaya di tanah air yang masih hidup sangat sederhana dengan produktivitas rendah. Bahkan dalam pola pikir masih sangat tradisional yang menghambat produktivitasnya. Akan tetapi juga ada sebagian masyarakat Indonesia yang mempunyai pola pikir kewirausahaan atau pola pikir yang inovatif dan kreativitas yang tinggi.

- d) Agama/spritualitas.

Dalam sejarah, agama Kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan.

- e) Kompetitor.

Kompetitor merupakan pesaing yang bisa meningkatkan produktivitas suatu usaha atau perusahaan. Karena kompetitor mendorong suatu organisasi bisnis untuk terus berkembang dan terus menciptakan inovatif untuk mendapatkan keunggulan.

- 2) Faktor-faktor internal organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor

ini adalah apa yang dilakukan di organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Jenis faktor-faktor internal sangat banyak dan tergantung besar kecilnya organisasi, ada dua jenis yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi .

2.1.5. Faktor-Faktor mempengaruhi pencapaian kinerja.

Faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian dalam kinerja, menurut Wahyudi (2012:129) dalam Octavia (2019:34). sebagai berikut:

- 1) Sikap
Meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
- 2) Keterlibatan kerja
Yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam bekerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
 - a) Perilaku Yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
 - b) Partisipasi Yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
 - c) Penampilan

Yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

- 1) Kualitas meliputi dalam memenuhi pencapain kinerja yaitu: Ketelitian bekerja, tanggung jawab, dan ketepatan dalam bekerja.
- 2) Kuantitas meliputi dalam memenuhi pencapain kinerja yaitu : hasil karya yang baik, penyelsain pekerjaan, dan pencapain target.

2.2. Pengertian kemampuan kerja

Menurut Robbins (2003) dalam Noermijati (2013:53). Kemampuan adalah seluruh kemampuan seorang individu pada hakikat tersusun dari dua perangkat faktor kemampuan, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Menurut Zohar dan Marshal (2005) dalam Noermijati (2013:53). Mengupas tiga jenis kemampuan utama manusia yaitu kemampuan Intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan spiritual.

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Kemampuan Intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, kemampuan atau kecerdasan intelektual hanya suatu kemampuan dasar. Kemampuan ini umunya terbatas pada keterampilan yang standart dalam melakukan sesuatu. Dalam kemampuan intelektual terbagi menjadi lima dimensi sebagai berikut :

- 1) Dimensi Kecerdasan *numeric* adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman Verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain.

- 3) Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 4) Penalaran deduktif merupakan kemampuan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- 5) Ingatan adalah kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik (*Physical ability*)

Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

2.3. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Menpan (1997) dalam Vanchapo (2020:3), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu tehnik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan

menggunakan tehnik analisis jabatan, tehnik analisis beban kerja atau tehnik manajemen lainnya.

Menurut DiDomenico (2003),Adapun Beban kerja lain seperti beban kerja mental adalah sebuah kombinasi antara faktor-faktor yang terkait dengan tuntutan tugas,kondisi operator dan faktor-faktor waktu,beban usaha mental dan beban psikologis.Untuk lebih meningkatkan kombinasi ketiga dimensi walaupun jika hanya satu dimensi yang berubah. Kondisi tersebut didefinisikan sebagai berikut:

a. Beban waktu/*Time Load (T)*

Beban waktu sangat dekat hubungan dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.Beban kerja waktu dapat dibagi menjadi 3 level yaitu :

1. Sering ada waktu luang.Interupsi atau penumpukan tugas diantara aktivitas-aktivitas jarang terjadi atau bahkan tidak ada sama sekali.
2. Hampir tidak ada waktu luang. Interupsi atau penumpukan jumlah aktivitas sering terjadi setiap waktu.

b. Beban Usaha Mental/*Mental effort load*

Beban usaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian dan tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Beban kerja usaha mental dapat dibagi 2 yaitu :

1. Keputusan yang mengingat atau menyimpan informasi dan pemecahan masalah.
2. Sikap yang menjadi utama dalam beban usaha mental yang disebabkan butuhnya banyak perhatian lebih.

c. Beban tekanan psikologis/*Psychological stress load* (s)

Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi, yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaiannya tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan. Pada tekanan dengan level rendah maka seseorang akan merasa relatif rileks, begitu tekanan meningkatkan maka akan terjadi distraksi dan aspek-aspek yang bersangkutan yang terkait dengan tugas yang disebabkan oleh faktor – faktor yang ada dalam lingkungan individu ada 3 hal yaitu :

1. Terjadi sedikit kebingungan, resiko, frustrasi, dan kekhawatiran dimana hal-hal tersebut dapat diakomodasikan secara mudah.
2. Terjadi dengan tingkat sedang yang disebabkan oleh kebingungan, frustrasi dan kekhawatiran yang ada dalam beban kerja. Dibutuhkan kompensasi yang signifikan untuk mempertahankan kinerja yang dibutuhkan.
3. Tekanan tinggi atau sangat sering terjadi disebabkan oleh kebingungan frustrasi atau kekhawatiran. dibutuhkan determinasi dan kontrol diri yang kuat.

2.4. Pengertian Jasa

Menurut pandangan kotler (1994) dalam Latief (2010:2) jasa adalah setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditwarkan oleh pihak lain yang pda dasar nya bersifat intangible (tidak diyantakan secara jelas) dan tidak menghasilkan kepemilikan atas produk tersebut. Selain itu ,produksi jasa bisa berhubungan atau tidak berhubungan dengan produk fisik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa bisnis, jasa atau service provider merupakan suatu bisnis yang menawarkan tindakan bersifat nonfisik, tetapi bisa pula berkaitan dengan produk fisik. Hal yang terpenting dari sebuah aktivitas bisnis jasa adalah bagaimana memberikan kepuasan kepada konsumen.

2.4.1. Karakteristik jasa

Ada lima karakteristik jasa yang membedakannya dengan barang, menurut fandy tjiptono (2014:28), dalam Widjaja (2009:7) lima karakteristik tersebut meliputi:

- 1) intangible
- 2) inseparability
- 3) variability
- 4) parishability
- 5) lack of ownership
 - a) Intangible (tidak berwujud)

Jasa berbeda dengan barang, jika barang merupakan suatu objek, alat, atau benda. Maka jasa adalah suatu perbuatan, tindakan, pengalaman, proses, kinerja (performance), atau

usaha. oleh sebab itu jasa tidak dapat dilihat,dirasa,dicium,didengar atau diraba sebelum dibeli dan dikonsumsi.hal ini memiliki sejumlah implikasi bagi konsumen dan penyedia jasa bagi para pelanggan,ketidakpastian dan pembelian jasa relatif tinggi dikarenakan terbatasnya search qualities,yakni karakteristik fisik yang dapat dievaluasi pembeli sebelum pembelian dilakukan.

b) Inseparability (tidak dapat dipisahkan)

Barang biasanya diproduksi, kemudian dijual, lalu dikonsumsi. sedangkan jasa umumnya dijual terdahulu, baru kemudian diproduksi dan kemudian dikonsumsi pada waktu dan tempat yang sama. pemeriksaan medis merupakan salah satu contohnya.

c) Variability (berubah-ubah)

Jasa bersifat sangat variability kerna merupakan non-standardized output, artinya banyak variasi bentuk, kualitas, dan jenis, tergantung pada siapa kapan, dan dimana jasa tersebut diproduksi. sebagai contoh dua kampanye iklan yang dirancang oleh sebuah biro periklanan yang sama maupun dua kali kunjungan dalam waktu berbeda ke sebuah restoran tidak akan identik dalam hal kinerja yang dihasilkan.

d) Perishability (Daya tahan)

Berarti bahwa jasa tidak tahan lama dan tidak dapat disimpan. kursi pesawat yang kosong, kamar hotel yang tidak dihuni. atau kapasitas jalur telepon yang tidak dimanfaatkan akan berlalu atau hilang begitu saja karena tidak bisa disimpan.

e) Lack of ownership (kurangnya kepemilikan)

Lack of ownership adalah perbedaan dasar antara jasa dan barang pada pembelian barang, konsumen memiliki hak penuh atas penggunaan dan manfaat produk, yang dibelinya, mereka bisa menyimpannya atau menjualnya.

2.5. Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan ilmiah khusus dan rumit, dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. (Charles J.P ,2003:8).

Sekarang ini rumah sakit adalah suatu lembaga komunitas yang merupakan instrumen masyarakat. Ia merupakan titik fokus untuk mengkoordinasikan dan menghantarkan pelayanan penderita pada komunitasnya. Berdasarkan hal tersebut, rumah sakit dapat dipandang sebagai suatu struktur terorganisasi yang menggabungkan bersama-sama semua profesi kesehatan,

fasilitas fisik kedalam suatu sistem terkoordinasi untuk menghantarkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

2.5.1. Fungsi Rumah Sakit

Guna melaksanakan tugasnya, rumah sakit mempunyai berbagai fungsi, yaitu menyelenggarakan pelayanan medik: pelayanan penunjang medik dan nonmedik: pelayanan dan asuhan keperawatan: pelayanan rujukan; pendidikan dan pelatihan; penelitian dan pengembangan, serta administrasi umum dan keuangan. (Charles J.P, 2003:11).

- a) Pelayanan Penderita
- b) Pendidikan dan Pelatihan
- c) kesehatan masyarakat
- d) pelayanan rujukan upaya kesehatan
- e) Penelitian dan pengembangan serta administrasi umum dan keuangan.

2.6. Hubungan antara Beban kerja terhadap kinerja

Lisnayeti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitannya hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa mungkin tinggi beban kerja yang diterima seseorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya, penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan kuswati (2006:109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja

karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja.

2.7. Hubungan antara Kemampuan terhadap kinerja

Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku dan kinerja. Kemampuan dapat digunakan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang kurang tinggi. Perbedaan ini dapat lebih dispesipikan yaitu melalui kemampuan mental, inteligensi emosi (EQ dan tatic knowledge). Menurut (pangarso, 2016:53).

Kemampuan mental merupakan bagian untuk memprediksi keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya, kemampuan mental terdiri dari beberapa kategori antara lain:

Tabel 2.1.
kemampuan mental-kecerdasan

Kemampuan mental	Penjelasan
1) Kelenturan & kecepatan penutupan.	Kemampuan untuk menghapal konfigurasi tertentu.
2) Kefasihan	Kemampuan menghasilkan kata, gagasan dan eksplorasi verbal.
3) Penalaran induktif	Kemampuan untuk membentuk dan menguji hipotesis langsung pada hubungan temuan.

4) Memori asosiatif	Kemampuan untuk mengingat bits dari bahan yang tidak berhubungan dan untuk memanggil kembali.
5) Rentang memori	Kemampuan memanggil kembali secara sempurna untuk reproduksi cepat dari suatu seri hanya setelah 1 presentasi dari seri.
6) Fasilitas nomor	Kemampuan untuk memanipulasi nomor dengan cepat dalam operasi aritmatika.
7) Kecepatan penyerapan	Kecepatan dalam menemukan gambar, membuat perbandingan dan menyelesaikan tugas ringan yang melibatkan penyerapan visual.
8) Penalaran dektuf	Kemampuan nalar dan stated premises hingga kesimpulan yang harus mereka lakukan.
9) Orientasi spesial ke visualisasi	Kemampuan dalam menyerap pada spasial dan memanipulasi atau tranformasi pola spasial tersebut.
10) Komperehensif verbal	Pengetahuan kata dan artinya juga dengan penetapan.

sumber menurut Pangarso,2016

Selanjut nya adalah inteligensi emosi adalah kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan mengelola emosi memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati serta menangani hubungan dengan orang lain. Menurut (pangarso, 2016:55).

Menurut Nayono (Nadapdap, 2012), kemampuan adalah tersedianya modal, kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lainnya yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak pada anggotanya. jadi dengan

demikian apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal maupun non formal yang ditempuh maka tingkat pengalaman kerja yang dimilikinya pun akan mampu mendorong kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh pada pengembangan sumber daya yang mengacu pada kinerja karyawan tersebut apabila kemampuan nya rendah maka kinerjanya pun juga akan rendah, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi maka kinerjanya pun akan tinggi pula.

2.8. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang di gunakan dalam mengaji penelitian yang di lakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan kesamaan seperti judul dan metode. Namun peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk menambah referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

Tabel 2.2.
Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil dan Hipotesis
Susi Hendriani Silvia sari sitompul (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Anak (RSIA) ZAINAB KOTA PEKANBARU	Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Beban Kerja Kinerja	Uji Normalitas Uji Autokorelasi Uji Heterokedastisitas Uji Multikolinearitas Dari Perhitungan Spss Windows	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara silmultan signitifikan antara kemampuan kerja,disiplin kerja dan beban kerja terhadap kierja pegawai dirumah sakit ibu dan anak (RSIA) zainab dikota pekan baru.
Agung Bayu Setyono Bambang Sutejo (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja,Beban Kerja Dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai RSUD KRMT WONGSONEGORO SEMARANG.	Kemampuan Kerja,Beban Kerja Motivasi Kerja dan Kinerja	Model Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
Ineu Indriani (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum DR SLAMET GARUT	Kompetensi Beban kerja Kinerja	Model Regresi Linear Berganda Dan menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signitifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan.

Sumber jurnal:2019

2.9. KERANGKA PEMIKIRAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan suatu organisasi perusahaan karena tanpa sumber daya manusia yang memadai maka organisasi perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik serta

kompeten. Sumber daya manusia juga merupakan sebuah tantangan yang harus di hadapi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk membangun organisasi perusahaan . Kemampuan kerja dari setiap karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar untuk menciptakan organisasi perusahaan yang kuat serta berkembang dan mampu bersaing di dunia bisnis.

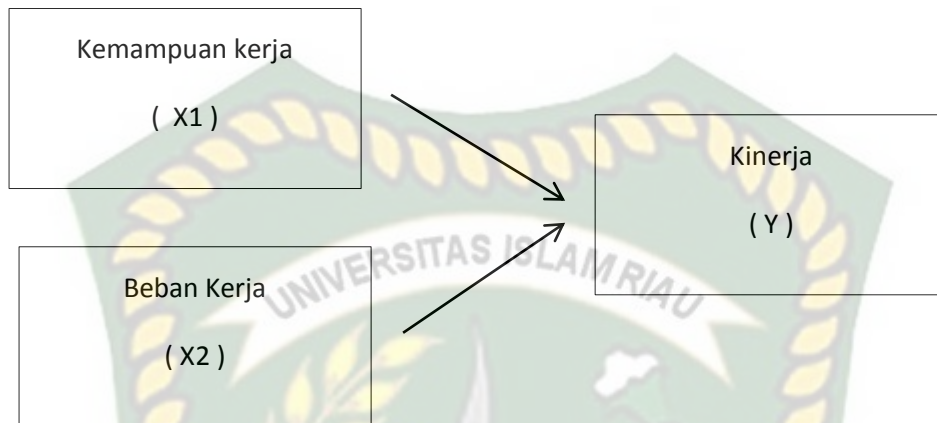
Jika setiap individu karyawan memiliki sikap tanggung jawab serta kemampuan kerja yang baik dan keterampilan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan setiap individu karyawan juga akan lebih bagus serta kompeten pula, akan tetapi tidak terlepas dari itu pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan juga ada ikut campur dari atasan atau manajer dalam membangun serta membantu kemampuan kerja menjadi lebih baik yaitu dengan memberikan pengarahan serta rasa tanggung jawab yang tinggi dan baik untuk mendapat rasa kepercayaan dari karyawan sehingga organisasi perusahaan akan menjadi lebih kuat serta kompetitif bersaing dengan perusahaan lainnya.

Seorang manajer dan karyawan juga harus memiliki kemampuan serta kecerdasan dalam menyelesaikan semua tugas yang di berikan bersifat fisik maupun Non-fisik, serta memiliki kemampuan intelektual yang baik, emosi yang stabil dan spiritual yang dalam agar semua pekerjaan yang di berikan akan selesai dengan baik dan kompeten. Jika atasan atau manajer tidak memiliki kemampuan tersebut maka pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak berjalan sesuai yang di harapkan.

Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

STRUKTUR PEMIKIRAN :



2.10. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah, (Sugiyono,1999:306)

Dari hasil jabaran diatas maka dapat di rumusan hipotesis penelitian ini adalah .:

1. Diduga Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
2. Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Alasan pemilihan lokasi tersebut sebagai fokus lokasi penelitian karena guna untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan kerja (X1) : Menyatakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai fungsi suatu pekerjaan. Stephen, P.Robbins (2006:52)	1. Kemampuan intelektual	a. kecerdasan angka b. pemahaman verbal c. penalaran induktif d. penalaran deduktif e. daya ingat	Likert
	2. Kemampuan fisik	a. Stamina b. kecepatan c. kekuatan d. keterampilan	
Beban kerja (X2): Mengklafikasikan beban kerja kedala faktor-faktor instriksik didalam pekerjaan. Tarwaka(2011:131)	1. Beban waktu	a. Sering ada waktu luang b. Hampir tidak ada waktu luang	Likert
	2. Beban usaha mental	a. keputusan b. sikap	
	3. Beban tekanan psikologis	a. kosentrasi b. kebingungan c. frustasi	
Kinerja (Y): Suatu hasil yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan tugas/yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	a. Ketelitian berkerja b. tanggung jawab c. ketepatan dalam berkerja.	Likert
	2. Kuantitas	a. Hasil karya yang baik b. penyelesain pekerjaan c. pencapain target	

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dengan menggunakan skala *likert*, menurut Kinnear (1998) dalam Umar (2003:98) skala *likert* berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagian titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga *negative* , yang dapat berupa kata-kata yaitu :

Tabel 3.2.
Contoh Skala *Likert* yang akan digunakan

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dari nilai interval tersebut maka akan dapat disusun sebuah tabel acuan yang dapat dijadikan landasan kesimpulan deskriptif berikut ini:

Tabel 3.3
Rentang Skala Nilai Interval

Nilai Interval	Kriteria Penilaian Jawaban
1.00- 1.79	Sangat baik
1.80- 2.59	Tidak baik
2.60- 3.39	cukup baik
3.40- 4.19	Baik
4.20- 5.00	Sangat baik

Sumber: Diolah Untuk Keperluan Penelitian

1) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mampu mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah : Kemampuan kerja dan Beban kerja (X), adalah factor-faktor yang mempengaruhi karyawan Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

2) Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah : Kinerja karyawan (Y), adalah hasil kerja yang telah di capai oleh karyawan Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dalam pekerjaanya.

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah kumpulan individual orang atau objek yang menjadi focus penelitian saintifik. (Wirawan, 2015:735). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis Rumah sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau yang berjumlah 48 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Soekidji (2005) dalam Nurdin dan Hartati (2019:95). Sampel penelitian adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Mengingat jumlah populasi yang terbatas (sedikit), maka pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini sehingga jumlah sampel 48 orang responden.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiono 2013:13).

Penelitian kuantitatif juga memiliki kejelasan unsur seperti tujuan, pendekatan, subyek, sumber data sudah mantap dan rinci sejak awal. Langkah penelitian yang dilakukan yaitu segala sesuatu direncanakan sampai matang ketika data mulai diolah, dapat menggunakan sampel. Kegiatan dalam pengumpulan data memungkinkan data untuk diwakilkan, analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul (Arikunto, 2006:13).

a. Jenis Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interviw maupun observasi. (Helmi, 2010:2). Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer melalui hasil kuesioner mengenai kemampuan kerja dan kinerja karyawan dari Rumah Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain. Ini mengandung arti bahwaperiset mencatat sekadar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (kadang sudah berbentuk informasi) kepihak lain yang telah mengumpulkn nya dilapangan (Istijanto, 2009:38). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menambahkan data pasien, jenjang pendidikan karyawan, profil dan struktur organisasi dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data internal yaitu data yang di dapat dari organisasi perusahaan yang di teliti oleh peneliti. Yaitu Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Data Internal yang di maksud adalah data pasien, data jenjang pendidikan

karyawan, Profil Rumah sakit Umum Indah Serta jawaban dari hasil kuesioner.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 1999:135).

3.5.2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengambilan gambar oleh peneliti ini untuk memperkuat hasil penelitian. (Anggito dan Setiawan, 2018: 255).

3.6. Analisis Data

Analisis data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang di dapat dari responden yang dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan di analisa secara kuantitatif, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan yang memberikan gambaran yang nyata tentang adanya pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan pasien di rumah sakit umum indah, dikota bagan batu.

3.6.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. untuk reliabilitas alat ukur digunakan tehnik cronbach Alpha.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r}$$

keterangan:

α = Koefisien realibilitas

r =Korelasi antar item

k =Jumlah item

Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika memberikan nilai cronbach Alpha>0,60. (Ghozali, 2005:42)

3.6.2. Uji Validitas

Validatas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat di gunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya, digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang di gunakan untuk menguji validatas ialah dengan korelas *bivariate*. Jika hasil menunjukan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Untuk menguji

validitas keadaan responden di gunakan rumus korelasi *Product Moment Pearsons*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

y = Skor Intern total

x = Skor pertanyaan

N = Jumlah pertanyaan

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Analisis ini memuat nilai kostanta, koefisien estimate dan variabel bebasnya.

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_n X_n + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

β = Koefisien estimate

X = Variabel bebas (Kemampuan kerja dan Beban kerja)

e = Error /tingkat kesalahan

3.6.4 Uji Hipotesis



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

a. Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian secara simultan hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara simultan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan semangkin besar maka nilai R^2 (mendekati 1) maka semangkin tepat suatu regresi linear yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian persamaan. regresi selalu disertai nilai (R^2) sebagai ukuran kecocokan.

3.6.6 Koefisien korelasi

Merupakan nilai yang menunjukkan kuat, tidaknya hubungan linear antara dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan r dimana r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah Sakit Umum Indah atau yang lebih akrab dikenal dengan sebutan RS Indah ini merupakan sebuah rumah sakit swasta yang menangani Penyakit yang dapat di Layani pada RS Type D. Rumah sakit ini berdiri pada tahun 2003 yang diprakarsai oleh Yayasan Indah. Sebagai kepedulian terhadap kesehatan Masyarakat, Yayasan Indah mendirikan Rumah Sakit Umum Indah di Kabupaten Rokan Hilir tepatnya di Jl.Jend.Sudirman KM 2 Desa Bagan Batu. Dengan Luas Tanah 2.489 M2, Luas Bangunan 1.291 m2. Rumah Sakit Indah mendapat Izin Operasional yang dikeluarkan Oleh Bupati Rokan Hilir (Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu). Dimana RSUI memiliki Fasilitas Pelayanan Sebagai Berikut:

- Pelayanan Gawat Darurat (UGD)
- Poli Umum
- Poli Penyakit Dalam
- Poli Penyakit Anak
- Poli Kebidanan & Kandungan
- Poli Bedah
- Unit Kamar Bersalin (VK)
- Unit Kamar Operasi (OK)
- Unit Rawat Inap

- * Kamar VVIP = 6 TT
- * Kamar VIP = 4 TT
- * Kamar Kls I = 9 TT
- * Kamar Kls II = 18 TT
- * Kamar Kls III = 18 TT
- * Kamar Anak = 6 TT
- * Kamar Kebidanan & Kandungan = 6 TT
- * Kamar Perinatolog = 6 Inkubator
- * Kamar Isolasi = 3 TT
- * Unit HCU (Hight Care Unit)

Rumah Sakit Umum Indah memberikan pelayanan Sarana Penunjang Medis UnIT Laboraturium, Unit Radiologi, USG (SpPD & Obgyn) dan Sarana EKG. Selain penunjang Medis RSUI juga mengimbangi pelayanan dengan penunjang Non Medis Unit Bank Darah, Unit Pemulasaran Jenazah dan Ambulance.

Demi meningkatkan pelayanan Rumah Sakit terhadap Masyarakat, Rsui bekerja sama dengan beberapa Mitra Pemerintah dan Swasta. Dengan data sebagai berikut:

- a) PT. Salim Ivomas Pratama Group Mulai tahun 2004 sampai dengantahun 2015 di lanjut dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

- b) PT. LTS (Lahan Tani Sakti) Pada Tahun 2005 sampai tahun 2014 dilanjut dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- c) PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Pada Tahun 2008 sampai tahun 2014 di lanjut dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- d) PT. Tunggal Mitra Plantation Pada Tahun 2006 sampai dengan tahun 2014 di lanjut dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- e) PT. Darma Wungu Guna Pada Tahun 2008 sampai dengan 2014 dilanjut dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- f) Pada Tahun 2015 Bekerja sama dengan Program JKN BPJS Kesehatan sampai dengan Sekarang.
- g) Asuransi Mandiri Inhealth pada Tahun 2018 s/d Sekarang
- h) PT. Jasa Raharja pada Tahun 2014 s/d Sekarang

Pada Bulan Maret Tahun 2019 RSUI mengajukan permohonan Akreditasi. Tanggal 14 Oktober 2019 RSUI melakukan Survei Akreditasi. Dari Survei tersebut RSUI Lulus dengan Tingkat MADYA.

4.2. Visi dan Misi

1. Menjadi rumah sakit pilihan yang memberikan pelayanan secara Prima
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat
3. Mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien
4. Memberikan pelayanan yang profesional

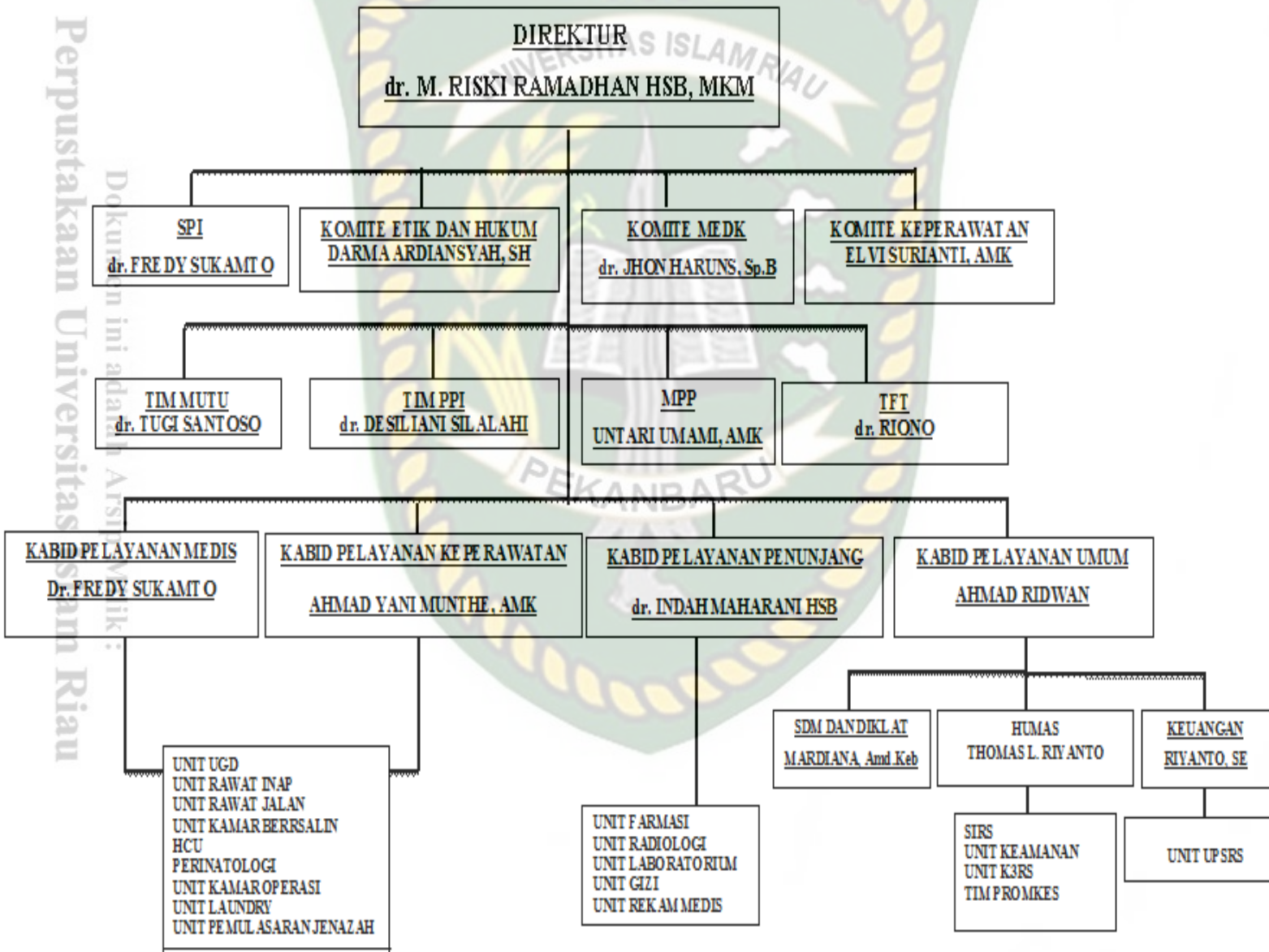
5. Memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan humanis

4.3. Motto

- Kesembuhan Anda Adalah Kebahagiaan Kami.

4.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Sumber: Rumah Sakit Umum Indah, 2020

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 48 orang.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	23	47,91
2.	Perempuan	25	52,09
	Jumlah	48	100,00

Sumber: rumah sakit umum indah 2019

Pada data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 47,91 %, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 52,09 %. Hal ini menggambarkan bahwa Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir, Riau mempunyai pegawai tenaga medis didominasi oleh perempuan.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialbilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan

Deddy mulyadi (2013:231) dalam hal ini diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara laki-laki dan perempuan.

5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tabel Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	Sarjana S1/ Sederajat	6	12,5
2.	Sarjana S2/ Sederajat	9	18,75
3.	D3	33	68,75
	Jumlah	48	100.00

Sumber: Rumah Sakit Umum Indah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir pegawai tenaga medis untuk S1 sebanyak 6 orang atau 12,5%, S2 sebanyak 9 orang atau 18,75%, dan D3 sebanyak 33 orang atau 68,75%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai tenaga medis Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir, Riau didominasi oleh D3.

5.1.3. Karakteristik responden berdasarkan umur

Komposisi umur yang dimiliki seseorang pegawai akan mempengaruhi kemampuan kerja seseorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat, dimaklumi karena tingkat umur yang matang serta tergolong produktif seseorang dapat menjlankan tugas/pekerjaan yang telah sebaik

mungkin. Untuk mengetahui lebih lanjut kelompok umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	25-29 tahun	20	41,66
2.	30-34 tahun	7	14,58
3.	35-39 tahun	7	14,58
4.	40 tahun keatas	14	29,18
	Jumlah	48	100,00

Sumber: Rumah Sakit Umum Indah, 2019

Dari hasil karakteristik responden diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan umur antara 25-29 tahun dengan jumlah 20 orang atau 41,66%, dan umur 30-34 tahun dengan jumlah 7 orang atau 14,58% dan 35-39 tahun berjumlah 7 orang atau 14,58% sedangkan untuk 40 tahun keatas berjumlah 14 orang atau 29,18%. Dari karakteristik umur dapat dilihat yang paling didominasi yaitu pada umur 25-29 tahun, dengan jumlah atau frekuensi sebanyak 20 orang atau 41,66% .

5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut ini dapat dilihat lama bekerja dari masing-masing responden pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir, Riau.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	0-5 Tahun	24	50,00
2.	6-9 Tahun	8	16,67
3.	10 Tahun Keatas	16	33,33
	Jumlah	48	100,00

Pada tabel diatas diketahui bahwa yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 50.00% , Responden yang bekerja 6-9 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,67%, sedangkan 10 tahun keatas sebanyak 16 orang atau sebesar 33,33% . Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja 0-5 tahun, hal ini karena semangat untuk bekerja banyak dimiliki oleh tenaga muda.

5.2 Uji Validitas, Relibilitas dan Regresi Linear Berganda

5.2.1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat di gunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya, digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Jika hasil menunjukan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1	Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,394	0,284	Valid
		X1.2	0,493	0,284	Valid
		X1.3	0,510	0,284	Valid
		X1.4	0,685	0,284	Valid
		X1.5	0,726	0,284	Valid
		X1.6	0,520	0,284	Valid
		X1.7	0,436	0,284	Valid
		X1.8	0,651	0,284	Valid
		X1.9	0,512	0,284	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,306	0,284	Valid
		X2.2	0,695	0,284	Valid
		X2.3	0,720	0,284	Valid
		X2.4	0,575	0,284	Valid
		X2.5	0,489	0,284	Valid
		X2.6	0,769	0,284	Valid
		X2.7	0,655	0,284	Valid
3	Kinerja (Y)	Y.1	0,552	0,284	Valid
		Y.2	0,575	0,284	Valid
		Y.3	0,394	0,284	Valid
		Y.4	0,478	0,284	Valid
		Y.5	0,675	0,284	Valid
		Y.6	0,375	0,284	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian,2020

Pada tabel diatas diketahui bahwa r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari R tabel yaitu 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan dikatakan valid yang artinya kuesioner sah digunakan untuk penelitian.

5.2.2. Uji Relibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. untuk reliabilitas alat ukur digunakan tehnik cronbach Alpha >0,60

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Relibilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Croanbach's Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	9	0,717	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	7	0,716	Reliabel
3	Kinerja (Y)	6	0,348	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian,2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar dapat dari nilainya yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep pengukuran variabel adalah reliabel yang berarti koesioner yang digunakan dalam penelitian adalah koesioner yang reliabel.

5.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dirumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

Menurut Robbins (2003) dalam Noermijati (2013:53). Kemampuan adalah seluruh kemampuan seorang individu pada hakikat tersusun dari dua perangkat faktor kemampuan, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Menurut Zohar dan Marshal (2005) dalam Noermijati (2013:53).

Memiliki kemampuan yang baik pasti akan bisa membuat pekerjaan menjadi lebih maksimal, karena setiap karyawan dituntut selalu harus memiliki kemampuan dalam berkerja. Bekerja bukan hanya semata-mata hanya duduk diam tanpa memiliki kemampuan dalam berkerja. jadi mengapa kemampuan dibagi menjadi dua bagian yang mana kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan kerja tenaga medis di rumah sakit umum indah kabupaten rokan hilir riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

5.3.1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, kemampuan atau kecerdasan intelektual hanya suatu (kemampuan dasar). Demensi kemampuan intelektual menurut Robbins (2003) dalam Noermijati (2013:53). Adalah sebagai berikut:

5.3.1.1. Kecerdasan Angka

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Angka

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	70,83
Setuju	11	22,91
Cukup	3	6,26
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah kecerdasan angka dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 70,83%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 22,91%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,26%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan angka pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa kecerdasan angka merupakan kemampuan untuk menghitung secara cepat dan tepat. kecerdasan sangat penting bagi seorang perawat atau tenaga medis, kecerdasan angka yang dimaksud disini ialah

kecerdasan dalam perhitungan oleh perawat atau tenaga medis untuk menilai keadaan pasien saat melakukan pemeriksaan.

5.3.1.2 Pemahaman Verbal

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai pemahaman verbal

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	36	75
Setuju	8	16,67
Cukup	4	8,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Pemahaman Verbal dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 75%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 16,67%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8,33%. Hal ini menunjukkan bahwa Pemahaman Verbal pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa Pemahaman verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau gerak tubuh untuk berkomunikasi baik secara lisan maupun

tulisan, juga kemampuan memahami apa yang dibaca didenagr dan hubungan antara kata-kata. Oleh karena itu pemahaman verbal diperlukan oleh perawat untuk mempermudah perawat atau tenaga medis menjadi lebih kreatif dalam menghadapi pasien mereka.

5.3.1.3 Penalaran Induktif

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Penalaran Induktif

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	70,83
Setuju	10	20,83
Cukup	4	8,33
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Penalaran Induktif dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 70,83%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 20,83%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8,33%. Hal ini menunjukkan bahwa Penalaran Induktif pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa Penalaran Induktif melibatkan persepsi tentang keteraturan dan namun dapat pula sebagai prediksi yang didasarkan pada aturan itu, penalaran induktif yang menunjukkan kegiatan menebak suatu aturan dapat dilakukan dengan menggunakan penalaran Induktif berfungsi sebagai proses kerja dalam menarik suatu kesimpulan fungsingnya terdiri dari masukan, proses, dan hasil.

5.3.1.4 Penalaran Deduktif

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Penalaran Deduktif

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	77,08
Setuju	6	12,5
Cukup	3	6,25
Tidak Setuju	2	4,17
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Penalaran Deduktif dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 77,08%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 12,5%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,25%. Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 responden dengan

presentase sebesar 4,17% Hal ini menunjukkan bahwa Penalaran Deduktif pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa Penalaran Deduktif merupakan bagaimana cara perawat atau tenaga medis dapat menangani pasien dengan sangat sigap dengan penalaran yang mereka miliki setelah melihat keadaan pasien. Sebagai seorang perawat atau tenaga medis penalaran berguna pada saat darurat, penalaran yang baik dan tepat dapat membantu dalam menangani pasien sulit diatasi.

5.3.1.5 Daya Ingat

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Daya Ingat

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	77,08
Setuju	5	10,42
Cukup	5	10,42
Tidak Setuju	1	2,08
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Daya Ingat dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan

persentase sebesar 77,08%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,42%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,42%. Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08% Hal ini menunjukkan bahwa Daya Ingat pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau, sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa Daya Ingat dapat diartikan sebagai ingatan/memory. Dengan adanya kemampuan mengingat dalam diri manusia menunjukkan bahwa manusia mampu menerima, menyimpan dan mendatangkan pengalaman-penalaman serta pelajaran-pelajaran yang pernah dialaminya. Daya ingat juga merupakan unsur-unsur dalam diri manusia yang pada dasarnya dimiliki oleh tiap-tiap manusia adapun jika dikemudian hari manusia terkena sindrom lupa atau pikun hal itu merupakan komponen yang terdapat dalam tiap daya ingat yang wajar dialami pada manusia.

5.3.1.6 Stamina

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Stamina

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	43	89,59
Setuju	3	6,25
Cukup	1	2,08
Tidak Setuju	1	2,08
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Stamina dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 89,59%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,25%. Jumlah responden yang menjawab cukup, sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 2,08%. Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08% Hal ini menunjukkan bahwa Stamina pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

Dapat dilihat dari Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau dapat dimaknai bahwa Stamina dan kesehatan tubuh perlu diperhatikan supaya tidak menurun dan terjaga baik, tatpi umunya seseorang baru menyadari betapa pentingnya kesehatan setelah mengalami adanya gangguan/keluhan pada

tubuhnya, bahkan terkadang sebagian orang menganggap enteng keluhan yang terjadi sehingga akhirnya menjadi bertambah kronis/parah. Lingkungan departemen kesehatan yang bertanggung jawab langsung kepada dirjen pelayanan medik, yang dipimpin oleh kepala rumah sakit dan mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pecegahan serta melakukan upaya rujukan.

5.3.1.7 Kecepatan

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	43	89,59
Setuju	3	6,25
Cukup	-	
Tidak Setuju	2	4,16
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Kecepatan dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 89,59%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,25%. Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16% Hal ini

menunjukkan bahwa Kecepatan pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.1.8 Kekuatan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Kekuatan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	83,33
Setuju	4	8,33
Cukup	2	4,17
Tidak Setuju	2	4,17
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Kekuatan dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 83,33%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8,33%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,17% Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,17% Hal ini menunjukkan bahwa Kekuatan pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.1.9 Keterampilan

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	83,33
Setuju	5	10,417
Cukup	1	2,083
Tidak Setuju	2	4,17
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah Keterampilan dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 83,33%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,417%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,083% Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,17% Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.2 Beban Kerja

Menurut Menpan (1997) dalam Vanchapo (2020:3) , pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Menurut DiDomenico (2003), Adapun Beban kerja lain seperti beban kerja mental adalah sebuah kombinasi antara faktor-faktor yang terkait dengan tuntutan tugas, kondisi operator dan faktor-faktor beban waktu, beban usaha mental dan beban psikologis. Untuk lebih meningkatkan kombinasi ketiga dimensi walaupun jika hanya satu dimensi yang berubah.

Beban waktu sangat dekat hubungan dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja waktu dapat dibagi menjadi 2 indikator yaitu :

5.3.2.1 Penumpukan Tugas

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Penumpukan Tugas

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	70,83
Setuju	10	20,83
Cukup	4	8,34
Tidak Setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator Sering Ada Waktu Luang yang diajukan

dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 70,83%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 20,83%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 8,34% . Hal ini menunjukkan bahwa Sering Ada Waktu Luang pada Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik

5.3.2.2 Penumpukan jumlah aktivitas pekerjaan

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Penumpukan jumlah aktivitas pekerjaan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	77,08
Setuju	6	12,5
Cukup	3	6,25
Tidak Setuju	2	4,17
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan kerja dengan indikator Penumpukan jumlah aktivitas pekerjaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 77,08%. Jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 12,5%. Jumlah responden yang menjawab Cukup sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 6,25% .

Jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,17% Hal ini menunjukkan bahwa penumpukan jumlah aktivitas pekerjaan Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.2.3 Keputusan

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Keputusan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	77,08
Setuju	5	10,42
Cukup	5	10,42
Tidak Setuju	1	2,08
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Beban kerja dengan indikator Keputusan yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 77,08%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,42%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 10,42% . Jumlah responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08% Hal ini menunjukkan bahwa Keputusan di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.2.4 Sikap

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Sikap

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	43	89,58
Setuju	3	6,26
Cukup	1	2,08
Tidak Setuju	1	2,08
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Beban kerja dengan indikator sikap pekerjaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 89,58%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,26%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08% . Jumlah responden yang menjawab tidak setuj, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08% Hal ini menunjukkan bahwa sikap di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik.

5.3.2.5 Kosentrasi

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Kosentrasi

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	43	89,58
Setuju	3	6,26
Cukup	-	-
Tidak Setuju	2	4,16
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Beban kerja dengan indikator Kosentrasi yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 89,58%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6,26%. Jumlah responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16% Hal ini menunjukkan bahwa Kosentrasi di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau sangat setuju atau sangat baik

5.3.2.6 Kebingungan

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Kebingungan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	83,33
Setuju	4	8,35

Cukup	2	4,16
Tidak Setuju	2	4,16
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Beban kerja dengan indikator Kebingungan yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 83,33%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8,35%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16% . Jumlah responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16%.

5.3.2.7 Frustasi

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Frustasi

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	83,33
Setuju	5	10,42
Cukup	2	4,16
Tidak Setuju	1	2,09
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Beban kerja dengan indikator frustasi yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 83,33%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,42%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16% . Jumlah responden yang menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,09%

5.3.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau pencapaiin kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut (dewi dan Mashar, 2019: 113).

Dan menurut Wahyudi (2012:129) dalam Octavia (2019:34). kinerja ada dua demensi yaitu : Kualitas ada 3 indikator yaitu Ketelitian bekerja, tanggung jawab, dan ketepatan dalam bekerja. dan kuantitas juga ada 3 indikator hasil karya yang baik, penyelsain pekerjaan, dan pencapaiin target.

5.3.3.1 Ketelitian Bekerja

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Bekerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	64,59
Setuju	8	16,66
Cukup	9	18,75

Tidak Setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator Ketelitian bekerja yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 64,59%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 16,66%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 18,75% .

5.3.3.2 Tanggung Jawab

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	37	77,09
Setuju	11	22,91
Cukup	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator Tanggung Jawab bekerja yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden dengan

persentase sebesar 77,09%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 22,91%.

5.3.3.3. Ketepatan dalam bekerja

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan dalam Bekerja

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	70,83
Setuju	13	27,09
Cukup	1	2,08
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator Ketepatan dalam bekerja yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 70,83%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 27,09%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,08%

5.3.3.4 Hasil Karya Yang Baik

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Karya Yang Baik

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	41	85,42
Setuju	5	10,42

Cukup	2	4,16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator hasil karya yang baik yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 85,42%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 10,42%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 4,16%

5.3.3.5 Penyelesain pekerjaan

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Penyelesain pekerjaan

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	45	93,75
Setuju	2	4,16
Cukup	1	2,09
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator Penyelesain pekerjaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah

responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 93,75%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 4,16%. Jumlah responden yang menjawab Cukup, sebanyak 1 responden dengan presentase sebesar 2,09%.

5.3.3.6 Pencapaian Target

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target

Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	38	79,17
Setuju	10	20,83
Cukup	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	48	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dengan indikator hasil karya yang baik yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah dan dari hasil tanggapan responden didapatkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju, sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 79,17%. Jumlah responden yang menjawab setuju, sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 20,83%.

Tabel 5.29

**Hasil Keseluruhan Rekapitulasi Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dirumah
Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau**

NO	PERNYATAAN	KRITERIA JAWABAN						JML	NILAI	KET
		5	4	3	2	1				
1.	Kemampuan Kerja									
a.	Kecerdasan angka	Frek	34	11	3	0	0	48	4.64	Sangat baik
		Skor	170	44	9	0	0	223		
b.	Pemahaman verbal	Frek	36	8	4	0	0	48	4.67	Sangat baik
		Skor	180	32	12	0	0	224		
c.	Penalaran induktif	Frek	34	10	4	0	0	48	4.70	Sangat baik
		Skor	170	40	16	0	0	226		
d.	Penalaran deduktif	Frek	37	6	3	2	0	48	4.62	Sangat

		Skor	185	24	9	4	0	222		baik
e.	Daya ingat	Frek	37	5	5	1	0	48	4.62	Sangat
		Skor	185	20	15	2	0	222		baik
f.	Stamina	Frek	43	3	1	1	0	48	4.83	Sangat
		Skor	215	12	3	2	0	232		baik
g.	Kecepatan	Frek	43	3	0	2	0	48	4.81	Sangat
		Skor	215	12	0	4	0	231		baik
h.	Kekuatan	Frek	40	4	2	2	0	48	4.70	Sangat
		Skor	200	16	6	4	0	226		baik
i.	Keterampilan	Frek	40	5	1	2	0	48	4.72	Sangat
		Skor	200	20	3	4	0	227		baik
2.	BEBAN KERJA									
a.	Penumpukan tugas	Frek	34	10	4	0	0	48	4.62	Sangat
		Skor	170	40	12	0	0	222		baik

b.	Penumpukan kerja	Frek	37	6	3	2	0	48	4.62	Sangat
		Skor	185	24	9	4	0	222		baik
c.	Keputusan	Frek	37	6	3	2	0	48	4.62	Sangat
		Skor	37	6	9	4	0	222		baik
d.	Sikap	Frek	43	3	1	1	0	48	4.77	Sangat
		Skor	215	9	3	2	0	229		baik
e.	Kosentrasi	Frek	43	3	0	2	0	48	4.75	Sangat
		Skor	215	9	0	4	0	228		baik
f.	Kebingungan	Frek	40	4	2	2	0	48	4.70	Sangat
		Skor	200	16	6	4	0	226		baik
g.	Frustasi	Frek	40	5	2	1	0	48	4.75	Sangat
		Skor	200	20	6	2	0	228		baik
3.	KINERJA									
a.	Ketelitian bekerja	Frek	31	8	9	0	0	48	4.45	Sangat

		Skor	155	32	27	0	0	214		baik
b.	Tanggung jawab	Frek	37	11	0	0	0	48	4.77	Sangat
		Skor	185	44	0	0	0	229		baik
c.	Ketepatan bekerja	Frek	34	13	0	0	0	48	4.68	Sangat
		Skor	170	52	0	0	0	225		baik
d.	Hasil karya baik	Frek	41	5	2	0	0	48	4.81	Sangat
		Skor	205	20	6	0	0	231		baik
e.	Penyelesaian pekerjaan	Frek	45	2	1	0	0	48	4.91	Sangat
		Skor	225	8	3	0	0	236		baik
f.	Pencapaian target	Frek	38	10	0	0	0	48	4.79	Sangat
		Skor	190	40	0	0	0	230		baik

Sumber:Olahan Data Penelitian

Tabel diatas adalah Hasil Keseluruhan Rekapitulasi Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dirumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Jika dilihat dari hasil semua variabel memiliki nilai atau penilaian yang sudah sangat baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Analisis ini memuat nilai kostanta, koefisien estimate dan variabel bebasnya.

Tabel 5.30
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,545	7,146		4,834	,000
	X1	,471	,143	,436	3,298	,002
	X2	-,280	,110	-,337	-2,549	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber data olahan Spss, 2020

Berdasarkan Tabel 5.47 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25,948 + 0,139X_1 + 0,104 X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 34,545 artinya adalah apabila Kemampun kerja dan Beban kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan pada Ruamah Sakit Umum Indah, Rokan Hilir, Riau tetap sebesar 34,545.
2. Nilai koefisien regresi 0,471 menyatakan bahwa jika Kemampuan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan pada Ruamah

3. Sakit Umum Indah, Rokan Hilir, Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,471
4. Nilai Koefisien regresi 0,-280 menyatakan bahwa jika Beban Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah, Rokan Hilir, Riau mengalami peningkatan sebesar 0,-280

5.4.2 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5.31
Analisi Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,545	7,146		4,834	,000
	X1	,471	,143	,436	3,298	,002
	X2	-,280	,110	-,337	-2,549	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber data olahan Spss, 2020

5.4.2.1 Hasil Uji Parsial (Uji T Kemampuan Kerja X₁)

Berdasarkan tabel output Spss *Coefficients* di atas di ketahui nilai signifikasnsi (Sig) variabel kemampuan adalah sebesar 0,002. Karena nilai Sig. $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,298, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} 2,014$ maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis dapat diterima.

Artinya adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja X_1 terhadap Kinerja tenaga medis (Y).

5.4.2.2 Hasil Uji Parsial (Uji T Beban Kerja X_2)

Berdasarkan tabel output Spss *Coefficients* di atas di ketahui nilai signifikasnsi (Sig) variabel Beban kerja adalah sebesar 0,004 Karena nilai Sig.0 ,004 < probabilitas 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -2,549 karena nilai t_{tabel} > 2,014 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis dapat diterima. Artinya adanya pengaruh signifikan beban kerja X_2 terhadap Kinerja tenaga medis (Y).

5.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berikut merupakan hasil ujian simultan (uji f) dari pengaruh kemampuan dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Adalah sebagai berikut :

Tabel 5.32
Analisis Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,743	2	7,371	7,279	,002 ^b
	Residual	45,570	45	1,013		
	Total	60,313	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1						

Sumber data olahan Spss, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung dari semua variabel (Kemampuan kerja dan Beban Kerja) sebesar 7,279 dan Sig.0,002. Berdasarkan tabel output Spss diatas, diketahui nilai Sign. adalah 0,002 karena nilai Sign.0,002 < 0,005, nilai Fhitung sebesar 7,279. karena nilai Fhitung 7,279 > Ftabel 3,20 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kemampuan (X₁) dan Beban kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga medis (Y)

5.4.4 Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Nilai R pada tabel *model summary* sebesar 0,494 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel kemampuan dan variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sangat kuat.

5.4.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen (X₁, X₂) adalah besar terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi (R²) adalah sebagai berikut.

Tabel 5.33
Hasil Uji Koefisien Determinasi Test

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,211	1,00631

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data olahan Spss, 2020

Berdasarkan tabel output Spss *model summary* diatas, di ketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,244 atau sama dengan 24,4% angka tersebut mengandung arti bahwa besarnya kontribusi variabel kemampuan (X_1) dan variabel Beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 24,4%, sedangkan sisanya 75,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model.

5.5 Pembahasan

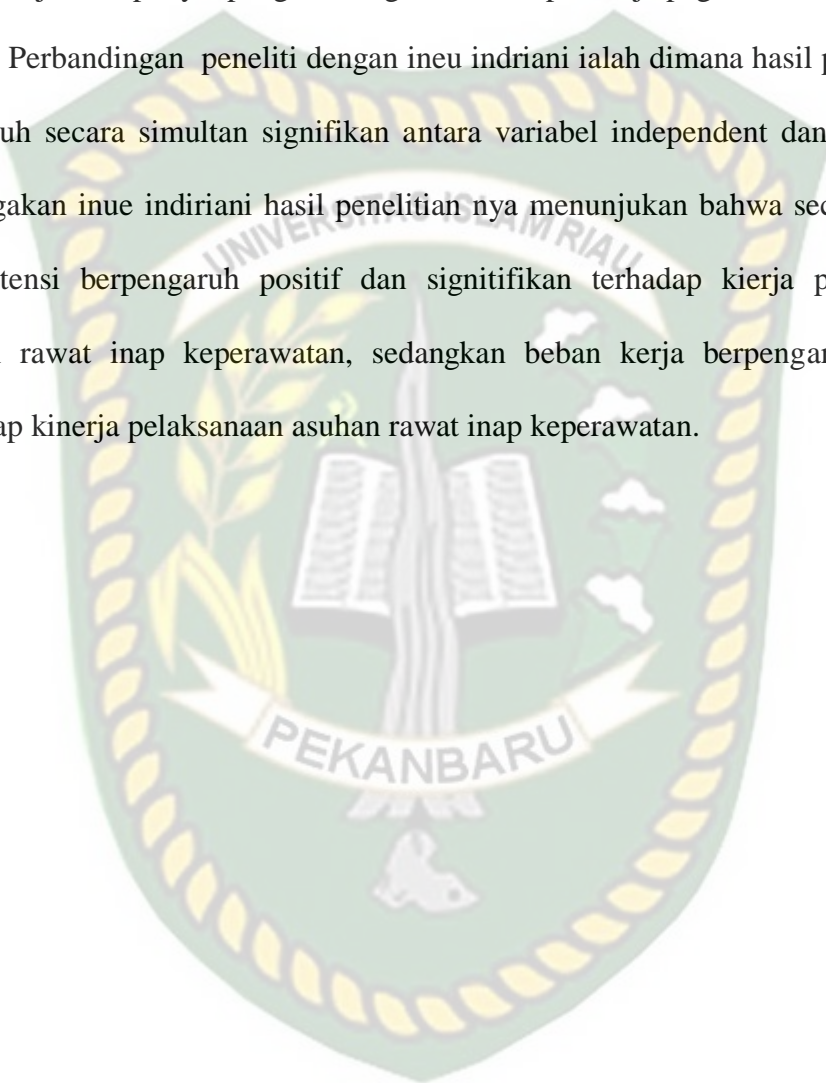
5.5.1. Perbandingan hasil peneliti dengan hasil penelitian terdahulu

Perbandingan peneliti dengan susi hendria dan silvia sari sitompul yakni sama-sama memiliki hasil penelitian yang dimana ada pengaruh secara silmultan signitifikan antara variabel indenpendent dan dependent.

sedangkan perbandingan peneliti dengan Agung bayu Dkk ialah dimana hasil peneliti ada pengaruh secara simultan signifikan antara variabel independent dan dependen sedangkan Agung bayu Dkk yang dimana kemampuan kerja dan

motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Perbandingan peneliti dengan ineu indriani ialah dimana hasil peneliti ada pengaruh secara simultan signifikan antara variabel independent dan dependen. Sedangkan inue indriani hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap keperawatan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan Dan Saran

1. Berdasarkan hasil dari analisis uji parsial adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.
2. Sedangkan hasil dari analisis uji adanya pengaruh signifikan Beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) tenaga medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau.

6.2 Saran

1. Pihak rumah sakit umum indah kabupaten rokan hilir riau, harus memberikan lagi pengajaran atau arahan terhadap penalaran induktif sama halnya dengan penalaran deduktif. apabila pegawai telah memiliki kemampuan induktif maupun deduktif dengan baik maka pekerjaan akan lebih baik yang dimana pegawai tenaga medis sudah bisa dalam memecahkan masalah apapun itu yang ada didalam pekerjaan.
2. Dan terhadap pihak tenaga medis harus memiliki kemampuan daya ingat yang tinggi yang dimana bahwa pegawai tenaga medis dituntut untuk memiliki daya ingat yang tinggi, bahwa tenaga medis bekerja untuk melayani atau mengayomi orang yang sakit apabila tenaga medis tidak memiliki daya ingatan yang tinggi namun memiliki daya ingat yang

rendah atau sering lupa itu akan mempengaruhi pekerjaan dan juga bisa membahayakan pasien yang dirawat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi dan Johan setiawan. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. CV. Jejak. Jawa barat
- Binoto,nadapdap.2012.Hukum perseroan terbatas.permata aksara.Jakarta
- Desseles, Gary. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. PT indek. New Jersey
- Fahmi,irham.2014.Analisis Laporan keuangan.ALFABETA.Bandung
- Ghozali,imam.2005.Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. BPUD.Semarang
- Helmi,syafizal.2010.*Analisis data: untuk riset manajemen dan bisnis*. Usu press.medan
- Istijianto. 2009. *Aplikasi praktis riset pemasaran secara praktis meneliti konsumen dan pesaing*. Gramedia. Jakarta
- JP,Charles.2003.Farmasi Rumah Sakit Teori penerapan.EGC.Makasar
- Kusuma, indah dan Ali masher. 2019.Nilai-nilai praktisdalam kepemimpinan medren pada manajemen kinerja.GNE publishing.Jogjakarta
- Kusuma, indah. 2019. *Nilai-nilai dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja*. CV.GRE PUBLISHING.Jogjakarta
- Noermijati. 2013. *kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional*. Ube pers. Malang
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi penelitian sosial. Media sahabat cendekia*. Surabaya
- Pangarso,Astadi.2016.Prilaku organisasi.yogyakrta
- Sugiyono, 1999. *Metode penelitian bisnis* .CV.ALFABETA. Bandung
- Tjiptono,Fandy.2014.Pemasaranjasa prinsip,penerapan,penelitian.ANDI.Yogyakarta
- Umar,Husein. 2003. *Metode riset bisnis panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akutansi*. Pustaka. Jakarta

Wirawan, 2015. *Manajemen sumber daya manusia Indonesia: teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian, aplikasi organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. PT.Raja Grafindo Persada. Depok

Jurnal dan Skripsi

Hendriani,.Dkk.2013. Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Zainab kota pekanbaru.*perpustakaan universitas riau 1-16*.

setyono bayu,.Dkk. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja,Beban Kerja Dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai RSUD KRMT WONGSONEGORO SEMARANG.

Ineu Indriani.2018. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum DR SLAMET GARUT.*Jurnal wacana ekonomi,Vol.17, No. 02, Tahun 2018*.