

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM
MITRA MEDIKA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

AGUSTINA
NPM : 1405160122



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AGUSTINA
NPM : 1405160122
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

HAZMANAN KHAIR, Ph.D

Penguji II

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Pembimbing

RINLASTUTI, SE, MM

Panitia Ujian

Ketua

JANURIL, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

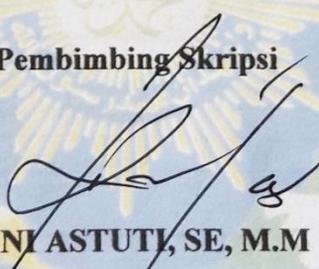
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AGUSTINA
N.P.M : 1405160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

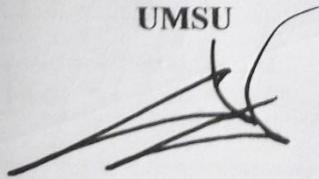
Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, SE, M.M

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU



H. JANURI, S. E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : RINI ASTUTI, SE., MM.

NAMA MAHASISWA : AGUSTINA
NPM : 1405160122
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
	BAB IV		
2/3 - 18	- Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden		
5/3 - 18	- Pembahasan digelaskan dengan teori dan penelitian terdahulu		
19/5 - 18	- Kesimpulan & Saran - Daftar Pustaka - Lampiran - Daftar Isi, Daftar gambar, Daftar tabel - Abstrak		
24/3 - 18	- Ace sedang Meja hijau		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE., MM

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Agustina
NPM : 1405160122
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06 - 11 2019
Pembuat Pernyataan



Agustina
Agustina

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Agustina. NPM. 1405160122. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Di dalam penelitian ini dilakukan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 33 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan sebanyak 33 orang perawat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,890 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,890$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,890 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Perawat

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Syawal, dan ibunda tercinta Tuminem yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada yang tersayang Muhammad Samsudin yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan mulai awal perkuliahan hingga akhir.

13. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

Agustina

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Kerangka Teoritis	7
1. Kinerja Perawat	7
a. Pengertian Kinerja Perawat	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	8
c. Fungsi Kinerja	9
d. Indikator Kinerja.....	9
2. Kompetensi	11
a. Pengertian Kompetensi.....	11
b. Tingkatan Kompetensi SDM.....	13
c. Faktor-faktor Kompetensi	14
d. Indikator Kompetensi	15
3. Beban Kerja	16
a. Pengertian Beban Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
c. Pengukuran Beban Kerja	22
d. Indikator Beban Kerja	26
B. Kerangka Konseptual	27
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja perawat	27
2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja perawat	28
3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat	28
C. Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Data.....	45
a. Karakteristik Responden.....	46
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas.....	56
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
3. Analisis Data.....	55
a. Analisis Regresi Berganda.....	57
b. Uji Hipotesis.....	59
1. Uji Parsial (Uji t).....	59
2. Uji Simultan.....	61
c. Uji Koefisien Determinasi.....	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	63
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	63
3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja (Y).....	24
Tabel III.2	: Indikator-Indikator Kepemimpinan (X1).....	25
Tabel III.3	: Indikator-Indikator Pelatihan (X2).....	25
Tabel III.4	: Waktu Penelitian	26
Tabel III.5	: Populasi dan Sampel	27
Tabel III.6	: Instrument skala Likert	28
Tabel IV.1	: Skala Pengukuran Likert	46
Tabel IV.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV.5	: Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	48
Tabel IV.6	: Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X ₁)	49
Tabel IV.7	: Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X ₂).....	53
Tabel IV.8	: Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.9	: Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.10	: Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	56
Tabel IV.11	: Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	57
Tabel IV.12	: Uji F	58
Tabel IV.13	: Uji Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja perawat.....	27
Gambar II.2	: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja perawat	28
Gambar II.3	: Paradigma Penelitian.....	29
Gambar IV.1	: Grafik Normalitas Data.....	55
Gambar IV.2	: Pengujian Heteroskedastisitas.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan saat ini, setiap rumah sakit memiliki tuntutan untuk berdaya saing dengan para kompetitornya. Pada proses ini banyak yang harus diperbaiki untuk menjadi yang terbaik dan menjadi yang terpercaya dimata masyarakat. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap rumah sakit. Dalam upaya untuk meningkatkan persaingan yang kompetitif, setiap rumah sakit harus meningkatkan dan mengembangkan kinerja setiap perawat. Perawat mampu memberikan beda makna nilai bagi setiap jasa pelayanan kesehatan yang diberikan. Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi Colquitt (2011, hal.35).

Rumah sakit seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang perawat secara akurat. Salah satu cara yang ditempuh oleh rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawatnya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian beban kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang perawat dalam bekerja akan dapat diketahui apabila rumah sakit yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok sesuai dengan perannya kepada

rumah sakit. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana rumah sakit telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Rosidah, 2012:11). Berdasarkan uraian diatas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawan (2008) beban kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri perawat yang perlu dipenuhi agar perawat tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan beban kerja adalah kondisi yang menggerakkan perawat agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Beban kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap perawat untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Beban kerja seperti nilai tambah bagi perawat untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan beban kerja yang baik kepada perawat, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap perawat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Beban kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu beban kerja sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2013, hal. 109)

Adapun objek yang diteliti di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan adalah mengenai kinerja perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kawasan Medan Utara yang merupakan kepemilikan swasta di bawah naungan Yayasan R.S. Mitra Medan dengan klasifikasi Kelas C yang telah mendapatkan penetapan kelas dari Kementerian Kesehatan Nasional melalui SK Penetapan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0972/2014.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ditemukan adanya berbagai permasalahan yaitu di antaranya dimana lamanya penanganan yang dilakukan terhadap pasien sehingga pasien merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan rumah sakit. Selain itu masih kurangnya perawat yang memiliki kompetensi di bagian gawat darurat dalam menjalankan asuh keperawatan. Beban kerja yang tinggi yang dialami oleh perawat karena perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak sesuai, kemudian kinerja perawat yang mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Perawat	Jumlah
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7
2	Ketidaksesuaian jam kerja	6
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4
4	Kurangnya kerjasama antar perawat	3
	Total	20

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan (2018)

Dari tabel di atas menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja perawat disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja perawat karena adanya

ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja perawat karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja perawat karena perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan kurang bekerjasama dengan perawat lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diperlukan untuk mengenali sebuah masalah. Menurut Sugiyono (2012, hal, 164), identifikasi masalah adalah pengenalan masalah atau inventarisasi masalah. Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan adalah:

1. Masih kurangnya perawat yang berkompetensi didalam ke gawat darurat dalam menjalankan asuh keperawatan.
2. Beban kerja yang tinggi yang dialami oleh perawat karena perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak sesuai.
3. Kinerja perawat yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit, hal ini dilihat dari kinerja perawat yang belum maksimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memperjelas masalah yang ditemukan dalam penelitian. Batasan masalah menegaskan atau memperjelas apa yang

menjadi masalah Sugiyono (2012, hal, 164). Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperlukan untuk mengetahui masalah yang sedang diteliti. Suatu rumusan masalah ditandai dengan pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya, pertanyaan-pertanyaan tersebut akan menjadi arah ke mana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang ingin dikaji (Sugiyono, 2012, hal, 164) Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan?
- c. Apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang akan dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai,

sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2012, hal, 164). Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bertujuan untuk melihat dampak yang ditimbulkan dalam sebuah penelitian. Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan (Sugiyono,(2012, hal, 164). Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, untuk mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dengan mendalami masalah yang berkaitan dengan teori kompetensi dan beban kerja.
- b. Manfaat praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian Penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja perawat saat ini.
- c. Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja perawat

a. Pengertian Kinerja perawat

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja perawat adalah nilai serangkaian perilaku pekerja perawat di rumah sakti yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt, 2011, hal. 35).

Kinerja dapat diartikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian (Cascio, 2013, hal. 693). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan nilai atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan, ukuran dan penilaian secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Kinerja merupakan sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara mengelola kinerja dalam suatu standar dan persyaratan atribut yang disepakati Wibowo (2007, hal.8)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya menurut Mangkunegara (2013, hal.67) yaitu: faktor kemampuan (*ability*) faktor beban kerja (*motivation*).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut Amstrong (2010, hal. 100): *personal factors, leadership factors, team factors, system factors dan contextual/situational factors.*

c. Fungsi Kinerja

Pada dasarnya kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang. Fungsi kinerja yaitu Nawawi (2013, hal. 214):

- 1) Strategi organisasi yaitu terkait dengan visi misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis.
- 2) Pemasaran yaitu membuat keputusan mengenai aspek pemasaran.
- 3) Operasional yaitu menyangkut kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, dan persediaan bahan baku dan barang jadi.
- 4) Sumber daya manusia yaitu mengenai produktivitas kerja, beban kerja kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.
- 5) Keuangan yaitu untuk memaksimalkan keuntungan atau kekayaan, terutama bagi para pemegang sahamnya, terwujud berupa upaya peningkatan nilai pasar atas harga saham organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 262) menjelaskan bahwa fungsi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja perawat dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja berfungsi untuk meningkatkan pekerjaan perawat dalam melakukan tugasnya.

d. Indikator Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk menganalisis apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Indikator kinerja yaitu (Mangkunegara, 2013, hal. 75):

- 1) Kualitas kinerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja merupakan *output* tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seseorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

- 4) Sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan yang lain ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja yaitu (Sutrisno, 2010, hal. 179) yaitu:

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timeliness*
- 4) *Cost effectiveness*
- 5) *Need for supervision*
- 6) *Interpersonal impact*

Berikut ini uraian pengukuran kinerja perawat:

- 1) *Quality* yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* waktu yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya..
- 5) *Need for supervision* yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact* yaitu tingkat sejauh mana perawat memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah persaingan yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Rosidah, 2012, hal. 11). Berdasarkan uraian diatas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu (Hutapea dan Thoha, (2008, hal. 28).

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk menganalisis efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Level kompetensi adalah sebagai berikut: *skill, knowledge, social role, self image, trait* dan *motive* (Rosidah, 2012, hal. 11). *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang

membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan. Kompetensi *skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (atas) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2009, hal. 3. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*basic characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai

perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- b. Hubungan kausal (*causal relationship*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

b. Tingkatan Kompetensi SDM

Pada dasarnya, kompetensi SDM memiliki tingkatan-tingkatan. Ada tiga tingkatan kompetensi yaitu (Wibowo, 2007, hal. 96):

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

c. Faktor-faktor Kompetensi

Kompetensi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada lima faktor kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009, hal. 15) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan

untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping, mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Indikator Kompetensi

Kompetensi memiliki beberapa indikator. Beberapa indikator kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya terdiri dari pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat.

3. Beban kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007, hal. 32).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2007, hal. 32).

Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi.

Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang pergelangan tangan ibu jari sebelah dorsal dan tiga jari disebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah. Denyutan nadi dihitung permenit, dapat dengan cara menghitung denyut nadidalam waktu 30 detik kemudian dikalikan dua. Pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit.

Beban kerja fisiologis dapat didekati dari banyaknya O₂ (oksigen) yang digunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyutan jantung suhu netral dan kecepatan penguapan lewat keringat. Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2009, hal. 28).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015, hal. 16), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga

dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upayayang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif

dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015, hal. 17).

Dalam literatur-literatur yang membahas beban kerja, beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan situasi dan pengaruh internal
 - a) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan.

Task (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas

yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

Kesemua hal diatas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

b) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan didalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal dimana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), desain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan didalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran)

2. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Berikut penjelasannya.

a) Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

b) Sifat / bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

Individu berbeda-beda didalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpuaskan hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut. Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturan-peraturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif.

Dalam menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses

kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari display dan memanipulasi kendali yang ada.

c. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun.

Adapun tiga kategori tersebut adalah:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk menganalisis waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja. Karena metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode ilmiah, maka hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Melalui pengukuran ini pengukur memperoleh ukuran-ukuran kuantitatif yang benar tentang kinerja dan beban kerja.

a. Elemen-elemen dalam pengukuran beban kerja berdasarkan waktu

Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa elemen yang dibutuhkan agar perhitungan dapat dilakukan menurut rumus yang ditentukan. Elemen-elemen tersebut adalah:

1) Waktu siklus

Merupakan waktu penyelesaian satu satuan produk sejak bahan baku mulai diproses di tempat kerja yang bersangkutan.

2) Faktor penyesuaian

Faktor penyesuaian ditentukan dalam rangka mengoreksi segala ketidakwajaran yang terjadi yang ditunjukkan oleh perawat selama masa pengamatan dilakukan. Sebagai contoh jika pengukur mendapatkan harga rata-rata siklus/elemen yang diketahui diselesaikan dalam kecepatan tidak wajar oleh operator, maka agar harga rata-rata tersebut menjadi wajar, pengukur harus menormalkannya dengan melakukan penyesuaian. Salah satu metode penyesuaian yang dianggap objektif adalah penyesuaian yang disusun oleh Lawry, Maynard dan Stegemarten yang dinamakan Penyesuaian Westinghouse. Penyesuaian Westinghouse merupakan metode penyesuaian yang melakukan penyesuaian melalui empat aspek yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi.

3) Kelonggaran

Kelonggaran merupakan waktu-waktu yang diberikan kepada pekerja untuk tiga hal, yaitu untuk kebutuhan pribadi (misalnya makan dan minum), untuk menghilangkan rasa *fatigue* (kelelahan) dan untuk hambatan-hambatan tak terhindarkan dalam pekerjaan. Kelonggaran-kelonggaran ini memiliki nilai masing-masing yang telah ditentukan.

4) Waktu baku

Merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dijalankan dalam sistem kerja terbaik.

5) Total waktu kerja per hari

Merupakan jumlah waktu yang diberikan oleh perusahaan/organisasi setiap hari kepada perawatnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Total waktu kerja ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja perawat.

b. Langkah-langkah dalam pengukuran beban kerja berdasarkan waktu

Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Urutan-urutan langkah tersebut yakni

1) Langkah-langkah sebelum pengukuran

a) Penetapan tujuan pengukuran

Penetapan tujuan merupakan hal yang penting dikarenakan tujuan yang dipilih tersebut akan mempengaruhi tingkat ketelitian dan tingkat keyakinan yang diinginkan.

b) Memilih perawat yang akan diamati

Perawat yang akan dipilih harus memenuhi beberapa kriteria tertentu, di antaranya berkemampuan normal dan dapat diajak bekerja sama. Apa yang

dimaksud dengan berkemampuan normal adalah kemampuan yang dimiliki bukanlah kemampuan yang sangat tinggi ataupun sangat rendah, melainkan kemampuan yang berada pada tingkat rata-rata. Dengan kemampuan tersebut, seorang perawat diasumsikan akan menghasilkan waktu kerja yang normal. Sifat kooperatif diperlukan agar proses pengamatan dan pencatatan dapat berjalan dengan lancar.

c) Mengurai pekerjaan atas elemen pekerjaan

Pada tahap ini pekerjaan diurai ke dalam bagian-bagian kecil, dimana setiap bagian tersebut akan dicatat waktunya. Keseluruhan jumlah waktu setiap elemen akan menghasilkan waktu siklus. Tujuan dari penguraian pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil ini antara lain untuk mengantisipasi adanya elemen tidak baku yang mungkin saja dilakukan pekerja.

d) Menyiapkan perlengkapan pengukuran

Untuk memperoleh data yang akurat, ada beberapa alat bantu yang harus ada dalam proses pengamatan. Alat-alat tersebut berupa jam henti, lembaran-lembaran pengamatan, pena atau pensil dan papan pengamatan.

2) Pengukuran waktu

Pengukuran waktu merupakan pekerjaan mengamati dan mencatat waktuwaktu kerja baik setiap elemen ataupun siklus dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan diatas. Pada awal pengukuran waktu dilakukan, perlu dilakukan pengukuran pendahuluan. Pengukuran pendahuluan ini bertujuan untuk memperoleh data untuk menguji keseragaman data dan mengetahui jumlah minimum pengamatan yang harus dilakukan sebagai syarat kecukupan data.

3) Menghitung waktu baku

Bila semua persyaratan telah dipenuhi dan proses pengambilan data telah selesai, maka penghitungan waktu baku dapat dilakukan. Melibatkan waktu siklus, waktu baku juga melibatkan faktor penyesuaian dan kelonggaran dalam proses penghitungannya.

d. Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki indikator-indikator yang mempengaruhinya. Ada tiga indikator utama menentukan beban kerja:

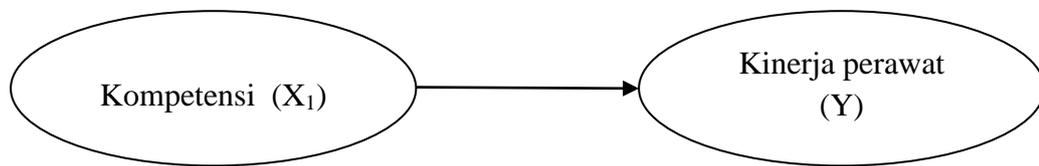
- 1) Tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- 3) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja perawat

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2012:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian Zulkifil (2011, hal 9) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja perawat.

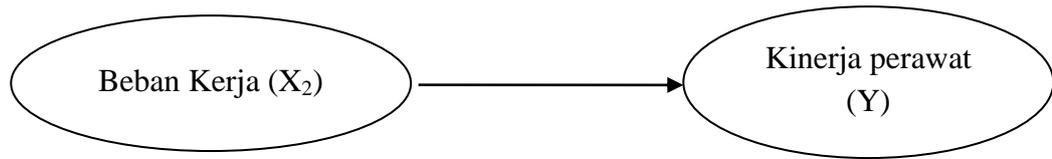


Gambar II.1
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja perawat

2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja perawat

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007, hal. 32).

Hasil penelitian Kharisma Setiawan (2010, hal 13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja perawat.

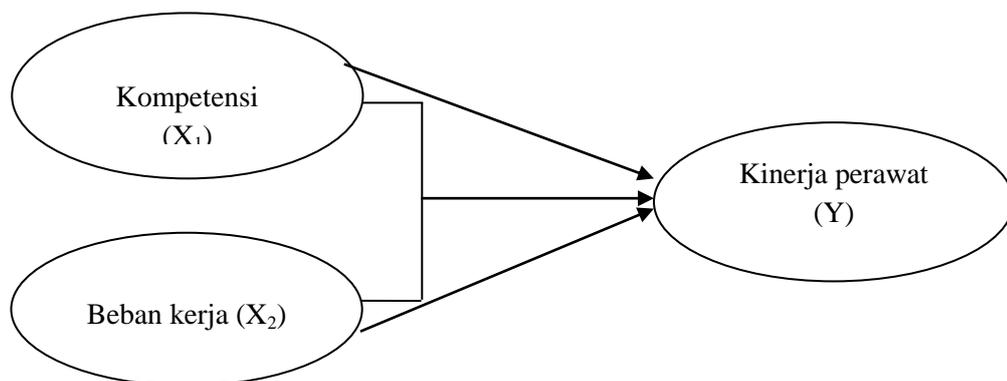


Gambar II.2
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja perawat

3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Menurut Colquitt (2011, hal.35) bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Marlina B.Winanti (2010, hal 45) menyatakan secara simultan Kompetensi dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dan secara parsial Kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kompetensi dan semakin tinggi beban kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika medan
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika medan
3. Ada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini dilakukan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel (X) satu variabel terikat (Y) Operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap

2. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan perawat mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1	Pengetahuan
2	Pemahaman
3	Nilai
4	Kemampuan
5	Sikap
6	Minat

3. Beban kerja (X_2)

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator
1	Tuntutan tugas
2	Usaha
3	Performansi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang beralamat di Jl. K.L. Yos Sudarso Km. 7,5 Tj. Mulia.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai Februari 2018.

**Tabel III-4
Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penulisan Skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013: hal 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012, hal.62). Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012, hal.64). Maka sampel

dalam penelitian ini adalah perawat IGD Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan sebanyak 33 orang perawat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data-data berupa dokumen yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan sesuai dengan data yang dibutuhkan.

3. Angket (*Questioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para perawat yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III-6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 132)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di RSUD Mitra Medika Medan.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (200:276)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 14 butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 20 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), dan 19 butir pernyataan untuk variabel kinerja perawat (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Kompetensi)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,802	0,291	Valid
2	0,707	0,291	Valid
3	0,745	0,291	Valid
4	0,749	0,291	Valid
5	0,631	0,291	Valid
6	0,825	0,291	Valid
7	0,795	0,291	Valid
8	0,686	0,291	Valid
9	0,742	0,291	Valid
10	0,633	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Beban kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,745	0,291	Valid
2	0,534	0,291	Valid
3	0,770	0,291	Valid
4	0,653	0,291	Valid
5	0,577	0,291	Valid
6	0,711	0,291	Valid
7	0,661	0,291	Valid
8	0,603	0,291	Valid
9	0,570	0,291	Valid
10	0,561	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Perawat)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,754	0,291	Valid
2	0,547	0,291	Valid
3	0,768	0,291	Valid
4	0,639	0,291	Valid
5	0,583	0,291	Valid
6	0,764	0,291	Valid
7	0,689	0,291	Valid
8	0,604	0,291	Valid
9	0,778	0,291	Valid
10	0,767	0,291	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai > 0,60, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompetensi (X ₁)	0,763	Reliabel
Beban kerja (X ₂)	0,757	Reliabel
Kinerja perawat (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hal.277)

Dimana:

Y	= Kinerja Perawat
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Besaran koefesien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Beban kerja

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menganalisis apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui

pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menganalisis apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0, 05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 271)

Keterangan:

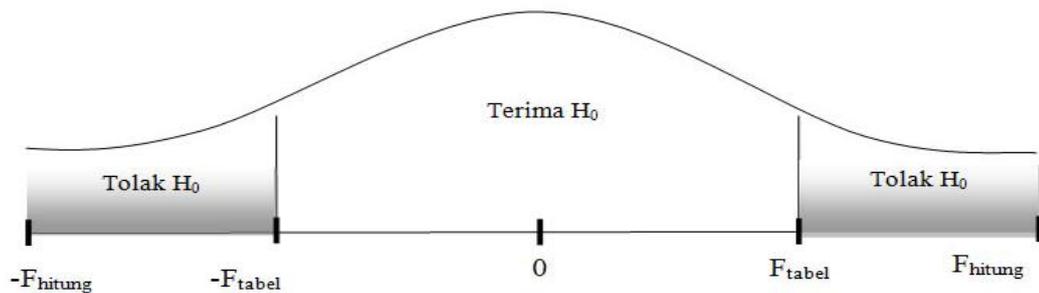
- t = nilai t_{hitung}
- r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kompetensi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kompetensi dan Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk menganalisis apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2012, hal. 271)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

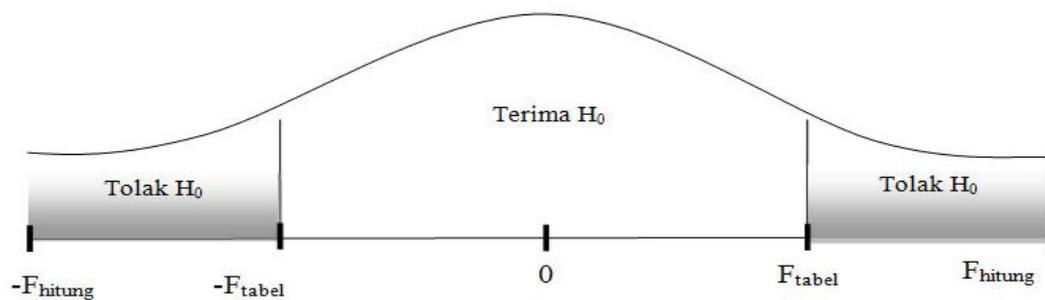
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y .

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Kompetensi dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kompetensi dan Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan

program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012, hal. 274)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompetensi, yang menjadi variabel X_2 adalah beban kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 33 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompetensi, variabel beban kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja).

Data tabel penyebaran angket, penulis membutuhkan daftar khusus responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan responden yang bergabung dengan Rumah sakit umum mitra medika medan, tabel dibawah ini menjelaskan karakteristik responden penelitian ini.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 33 orang. Adapun dari ke-33 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah perawat pada Rumah sakit umum mitra medika medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki perawat dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data perawat sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	45.5	45.5	45.5
Perempuan	24	54.5	54.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden terdapat 20 orang (45,5%) laki-laki, 24 orang (54,5%) perempuan.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit umum Mitra Medika Medan adalah perempuan dengan jumlah 24 perawat dari total 33 perawat yang bekerja di Rumah Sakit umum Mitra Medika Medan.

b. Usia

Tabel IV.3
Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	8	18.2	18.2	18.2
25-35 tahun	14	31.8	31.8	50.0
35-50 tahun	22	50.0	50.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian SPSS

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden terdapat 8 orang (18,2%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (31,8%) yang usianya 25-35 tahun, serta 22 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia perawat di Rumah Sakit umum Mitra Medika Medan adalah perawat yang usianya 35-50 tahun dari total 33 perawat yang bekerja di Rumah Sakit umum Mitra Medika Medan.

c. Masa Kerja

Tabel IV.4

Masa Kerja Responden

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 tahun	10	31,3	31,3	31,3
2 tahun	8	25,0	25,0	25,0
3 tahun	9	28,1	28,1	28,1
> 3 tahun	6	15,6	15,6	15,6
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: data penelitian SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya perawat yang bekerja selama 1 tahun sebanyak 10 orang (31,3%), perawat yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 8 orang (25,0%), perawat yang bekerja selama 3 tahun adalah sebanyak 9 orang (28,1%) dan perawat yang bekerja lebih dari 3 tahun adalah sebanyak 6 orang atau (15,6%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa bekerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan adalah perawat yang bekerja selama 1 tahun sebanyak sebanyak 10 orang (31,3%) dari total 33 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	27.3	27.3	27.3
D1-D3	17	38.6	38.6	65.9
S1-S2	15	34.1	34.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya perawat yang dari SMA adalah sebanyak 12 orang (27,3%), D1-D3 sebanyak 17 orang (38,6%) dan S1-S2 sebanyak 15 orang (34,1%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan adalah D1-D3 yaitu sebanyak 17 orang (38,6%) dari total 33 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	27,27%	4	12,12%	5	15,15%	15	45,45%	0	0,00%	33	100%
2	9	27,27%	3	9,09%	11	33,33%	10	30,30%	0	0,00%	33	100%
3	14	42,42%	2	6,06%	7	21,21%	10	30,30%	0	0,00%	33	100%
4	9	27,27%	6	18,18%	7	21,21%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%
5	14	42,42%	2	6,06%	6	18,18%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%
6	11	33,33%	3	9,09%	7	21,21%	12	36,36%	0	0,00%	33	100%
7	11	33,33%	4	12,12%	5	15,15%	13	39,39%	0	0,00%	33	100%
8	12	36,36%	6	18,18%	4	12,12%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%
9	12	36,36%	6	18,18%	4	12,12%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%
10	12	36,36%	6	18,18%	4	12,12%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 45,45%.

2. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 33,33%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,42%.
4. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,33%.
5. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,42%.
6. Jawaban responden tentang saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 36,36%.
7. Jawaban responden tentang saya mampu diandalkan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 39,39%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,36%.
9. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,36%.

10. Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja dengan sikap yang profesional, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,36%.

b. Variabel Kompetensi (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kompetensi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	42,42%	3	9,09%	7	21,21%	9	27,27%	0	0,00%	33	100%
2	7	21,21%	11	33,33%	7	21,21%	8	24,24%	0	0,00%	33	100%
3	8	24,24%	5	15,15%	4	12,12%	16	48,48%	0	0,00%	33	100%
4	7	21,21%	5	15,15%	7	21,21%	14	42,42%	0	0,00%	33	100%
5	10	30,30%	0	0,00%	9	27,27%	14	42,42%	0	0,00%	33	100%
6	11	33,33%	0	0,00%	9	27,27%	13	39,39%	0	0,00%	33	100%
7	11	33,33%	5	15,15%	6	18,18%	11	33,33%	0	0,00%	33	100%
8	13	39,39%	8	24,24%	4	12,12%	8	24,24%	0	0,00%	33	100%
9	13	39,39%	8	24,24%	4	12,12%	8	24,24%	0	0,00%	33	100%
10	13	39,39%	8	24,24%	4	12,12%	8	24,24%	0	0,00%	33	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Jawaban responden tentang setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki pengetahuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,42%.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha menambah pengetahuan saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 33,33%.
3. Jawaban responden tentang pengetahuan adalah hal yang sangat penting dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 48,48%.
4. Jawaban responden tentang setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki pemahaman, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 42,42%.
5. Jawaban responden tentang saya berusaha menambah pemahaman saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 42,42%.
6. Jawaban responden tentang setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki nilai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 39,39%.
7. Jawaban responden tentang saya berusaha menambah nilai saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.

8. Jawaban responden tentang setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemampuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,39%.
9. Jawaban responden tentang sikap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,39%.
10. Jawaban responden tentang kemampuan adalah hal yang sangat penting dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,39%.

c. Variabel Beban kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Beban kerja (X₂)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21,21%	6	18,18%	6	18,18%	8	24,24%	6	18,18%	33	100%
2	9	27,27%	6	18,18%	5	15,15%	11	33,33%	2	6,06%	33	100%
3	7	21,21%	4	12,12%	6	18,18%	13	39,39%	3	9,09%	33	100%
4	12	36,36%	3	9,09%	5	15,15%	10	30,30%	3	9,09%	33	100%
5	9	27,27%	5	15,15%	8	24,24%	6	18,18%	5	15,15%	33	100%
6	9	27,27%	6	18,18%	8	24,24%	6	18,18%	4	12,12%	33	100%
7	8	24,24%	5	15,15%	7	21,21%	13	39,39%	0	0,00%	33	100%
8	16	48,48%	7	21,21%	4	12,12%	4	12,12%	2	6,06%	33	100%
9	16	48,48%	7	21,21%	4	12,12%	4	12,12%	2	6,06%	33	100%
10	16	48,48%	7	21,21%	4	12,12%	4	12,12%	2	6,06%	33	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 24,24%.
2. Jawaban responden tentang kami dituntut untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33,33%.

3. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 39,39%.
4. Jawaban responden tentang rumah sakit menekankan usaha yang harus dikerjakan oleh perawat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,36%.
5. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan meningkatkan usaha, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27,27%.
6. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan memperhatikan kualitas dan kinerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27,27%.
7. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan semaksimal mungkin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 39,39%.
8. Jawaban responden tentang di dalam melakukan pekerjaan saya tidak memiliki beban, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,48%.
9. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan pikiran yang positif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,48%.
10. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan penuh semangat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,48%.

2. Uji Asumsi Klasik

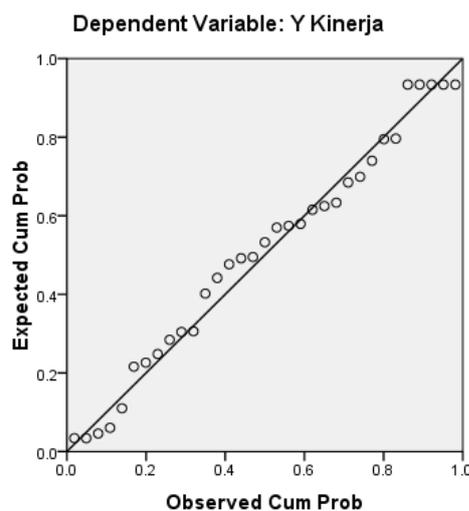
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika dat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Gambar IV.1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflansi varian (variance Inflasi Faktor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kompetensi	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Beban kerja	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

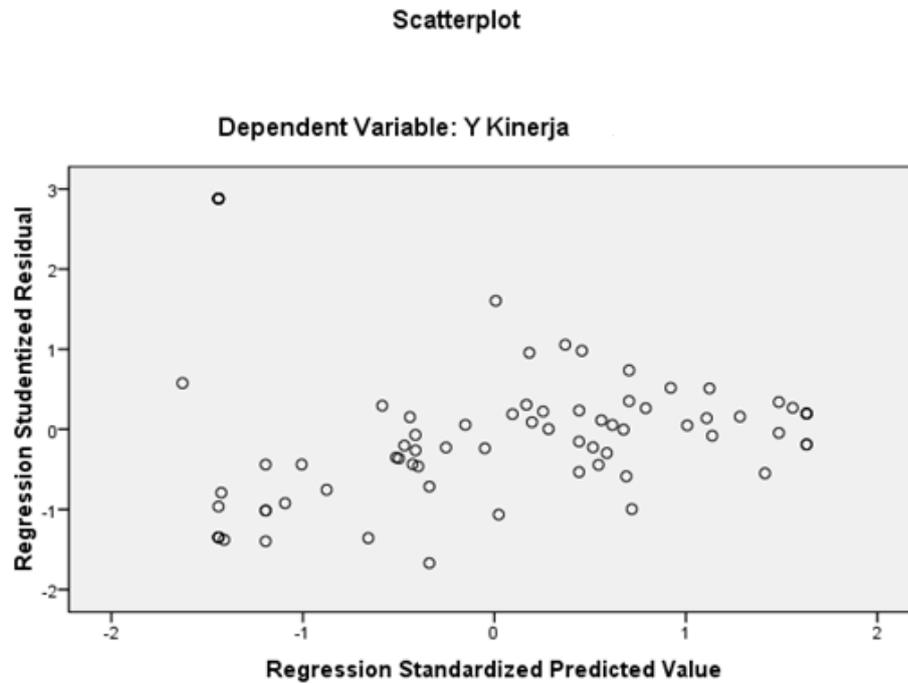
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam di atas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kompetensi	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Beban kerja	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) versi 16.0 di dapat :

$$a = 19.069$$

$$b_1 = 0,376$$

$$b_2 = 0,527$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (kompetensi dan beban kerja) adalah

$$Y = 19,069 + 0,376 X_1 + 0,527 X_2.$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) memiliki koefisien β yang positif berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja perawat). Variabel X2 memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini : Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel IV.10

Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kompetensi	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Beban kerja	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

1) Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien $t_{hitung} = 2,784$. Dengan $dk = n - 2 = 33 - 1 = 32$ dan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,697$.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,697)$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,784 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

2) Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,405$ $t_{tabel} = 1,697$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,697)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,405 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Tabel IV.11

Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kompetensi	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Beban kerja	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kometensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y0. Agar dapat dilakukan

pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

- $H_0: \beta_1: \beta_2: = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan 0 maka kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}
- $H_a: \text{salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan 0 maka kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak maka H_0 diterima. Data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1946.249	2	933.124	34.403	.000 ^a
	Residual	1979.998	30	28.286		
	Total	3926.247	32			

a. Predictors: (Constant), X2 Beban kerja, X1 Kompetensi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

$F_{\text{tabel}} = df_1 = k - 1 = 3-1 = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 33-1 = 30$ adalah 3,316. $F_{\text{hitung}} = 34,403$

Kriteria:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,316 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,316$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,316 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.481	5.31843

a. Predictors: (Constant), X2 Beban kerja, X1 Kompetensi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,496 atau 49,6%. Dari nilai R-Square dapat dilihat bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2012:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,697)$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,784 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompetensi terhadap kinerja secara nyata.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Dyah Kusumastuti (2011) menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PT. PLN Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,697)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,405 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara beban kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan beban kerja, karena beban kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Nusa Kencana Yogyakarta.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

3. Pengaruh Kompetensi dan Beban kerja terhadap Kinerja

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,316 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,316$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,316 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Serta kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (1,697)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,784 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1,697)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,405 lebih besar dari 1,697 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,316 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,316$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,316 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi beban kerja, Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan memberikan fasilitas yang memadai agar perawat merasa berkurang bebannya dalam bekerja.
2. Agar kinerja perawat meningkat, Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan perlu meningkatkan kompetensi kepada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio (2013), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Colquitt, Lepine dan Wesson, (2011), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Eddy Kembuan, 2011. *Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado*.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University, Yogyakarta
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ian Nurpatricia Suryawan. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja*.
- Ivancevich (2008), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Nawawi Ismail (2013), *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia* jakara

Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

SURAT PENGANTAR ANGKET

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Perawat Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan

Di Tempat

Dengan hormat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas kuliah, bersama ini saya mohon bantuan bapak/ibu/sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan melalui angket.

Angket ini di tujukan untuk diisi oleh bapak/ibu/sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang bapak/ibu/sdr berikan nantinya adalah obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jawaban bapak/ibu/sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”**.

Medan, 2018
Hormat Saya

Agustina

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
4. Usia : 19-25 thn 26-34 thn 35-60 thn
5. Pendidikan : SMA D3 S1
S2

Keterangan :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) 2) Tidak Setuju (TS) 3) Kurang Setuju (KS)
- 4) Setuju (S) 5) Sangat Setuju (SS)

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET :

1. Bapak/ Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/ Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/ Ibu.

Angket Kinerja Perawat (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya memiliki kualitas kerja yang menghasilkan keterampilan dan kesempurnaan					
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas					
Kuantitas Kerja						
4	Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan					
Keandalan						
6	Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya mampu diandalkan dalam bekerja					
8	Saya selalu menaati peraturan kerja yang ada di kantor dalam bekerja					
Sikap						
9	Saya memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja					
10	Saya berusaha bekerja dengan sikap yang profesional					

Angket Kompetensi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Pengetahuan						
1	Setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki pengetahuan					
2	Saya berusaha menambah pengetahuan saya dalam bekerja.					
3	Pengetahuan adalah hal yang sangat penting dalam bekerja.					
Pemahaman						
4	Setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki pemahaman					
5	Saya berusaha menambah pemahaman saya dalam bekerja.					
Nilai						
6	Setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki nilai					
7	Saya berusaha menambah nilai saya dalam bekerja.					
Kemampuan						
8	Setiap perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemampuan					
	Sikap					
9	Kemampuan adalah hal yang sangat penting dalam bekerja.					
Minat						
10	Saya bekerja dengan minat yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal					

Angket Beban Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Tuntutan Tugas						
1	Saya bekerja sesuai dengan tuntutan tugas					
2	Kami dituntut untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal					
Usaha						
4	Rumah sakit menekankan usaha yang harus dikerjakan oleh perawat					
5	Saya bekerja dengan meningkatkan usaha					
6	Saya bekerja dengan memperhatikan kualitas dan kinerja					
7	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin					
Performansi						
8	Di dalam melakukan pekerjaan saya tidak memiliki beban					
9	Saya bekerja dengan pikiran yang positif					
10	Saya bekerja dengan penuh semangat					

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.481	5.31843

a. Predictors: (Constant), X2 Beban kerja, X1 Kompetensi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1946.249	2	973.124	34.403	.000 ^a
	Residual	1979.998	30	28.286		
	Total	3926.247	32			

a. Predictors: (Constant), X2 Beban kerja, X1 Kompetensi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.069	3.869		4.928	.000		
	X1 Kompetensi	.376	.135	.341	2.784	.007	.480	2.084
	X2 Beban kerja	.527	.155	.417	3.405	.001	.480	2.084

a. Dependent Variable: Y Kinerja Perawat

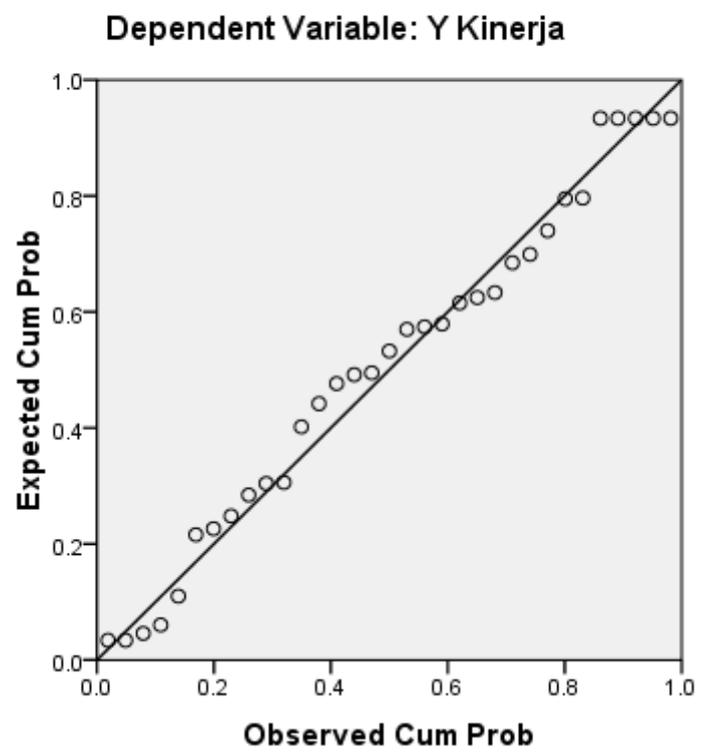
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Kompetensi	X2 Beban kerja	Y Kinerja Perawat
N		73	73	73
Normal Parameters ^a	Mean	38.9589	31.8082	50.5068
	Std. Deviation	6.69253	5.84204	7.38452
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.155	.128
	Positive	.101	.155	.099
	Negative	-.069	-.102	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.863	1.324	1.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445	.060	.185
a. Test distribution is Normal.				

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel F

$\alpha = 0,05$

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297

23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030

50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958

77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640

22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469

45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385

69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336

92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,052	0,062	0,074	0,081	0,104

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819

22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526

45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439

69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401

92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Jawaban Responden terhadap Variabel X₁

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	35
2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	4	30
3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	29
4	5	3	3	2	5	3	2	5	4	5	37
5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	27
6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	24
7	2	4	5	2	2	5	2	2	4	5	33
8	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22
9	4	2	5	4	2	5	4	2	2	4	34
10	2	5	2	3	5	2	3	5	4	5	36
11	3	5	4	5	2	4	5	2	5	5	40
12	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	25
13	2	3	5	4	3	5	4	3	2	3	34
14	2	5	4	3	5	4	3	5	5	5	41
15	5	4	5	2	2	5	2	2	4	5	36
16	5	2	5	4	2	5	4	2	2	2	33
17	5	4	3	4	5	3	4	5	2	4	39
18	5	4	2	3	3	2	3	3	5	4	34
19	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	44
20	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	23
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	43
23	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	25
26	2	2	2	3	2	2	3	2	5	2	25
27	4	2	2	2	3	2	2	3	5	2	27
28	5	3	2	2	2	2	2	2	3	4	27
29	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	23
30	5	3	4	2	2	4	2	2	3	5	32
31	2	4	2	2	3	2	2	3	4	3	27
32	5	5	4	2	5	4	2	5	2	3	37
33	5	4	2	5	2	2	5	5	2	5	37

Jawaban Responden terhadap Variabel X₂

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	3	3	5	3	3	5	2	3	36
2	3	4	2	3	5	2	3	5	5	3	35
3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	1	26
4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	44
5	5	3	3	3	3	2	3	3	4	5	34
6	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22
7	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	45
8	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	27
9	3	3	3	5	5	3	5	5	2	4	38
10	4	2	5	2	4	5	2	4	2	4	34
11	3	4	2	5	5	2	5	5	3	5	39
12	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	18
13	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	42
14	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	39
15	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	33
16	1	3	2	5	3	2	5	3	5	5	34
17	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	34
18	4	4	3	5	1	3	5	1	4	5	35
19	2	5	4	5	4	4	5	4	3	5	41
20	1	2	2	1	1	2	1	1	2	5	18
21	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	43
22	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
23	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	44
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
25	1	1	2	2	3	2	2	3	5	5	26
26	1	2	2	3	1	2	3	5	5	5	29
27	4	2	3	1	2	3	5	2	3	2	27
28	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	20
29	2	2	1	2	2	5	2	2	3	1	22
30	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	26
31	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	25
32	2	2	1	2	5	5	2	5	2	4	30
33	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	25

Jawaban Responden terhadap Variabel Y

No.	Butir Angket										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	2	2	5	3	3	5	4	39
2	3	2	3	4	3	4	2	5	4	4	34
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	26
4	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	42
5	5	5	3	2	3	2	3	5	2	2	32
6	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	26
7	5	5	5	2	5	2	2	4	2	5	37
8	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
9	3	5	5	4	5	4	2	2	2	4	36
10	2	3	2	3	2	3	5	3	4	5	32
11	2	2	4	5	4	5	2	5	5	5	39
12	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	22
13	5	4	5	4	5	4	3	2	2	3	37
14	3	5	4	3	4	3	5	2	5	5	39
15	4	3	5	2	5	2	2	2	4	5	34
16	5	2	5	4	5	4	2	2	2	2	33
17	4	5	3	4	3	4	5	2	2	4	36
18	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	32
19	5	3	2	5	2	5	5	5	5	5	42
20	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23
21	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	44
22	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	41
23	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	41
24	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	44
25	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	25
26	2	3	2	3	2	3	2	2	5	2	26
27	2	5	5	2	5	2	3	2	5	2	33
28	2	3	5	2	5	2	2	2	3	4	30
29	2	2	5	2	5	2	2	3	2	2	27
30	4	2	5	5	5	5	2	4	3	5	40
31	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	40
32	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	41
33	2	3	5	5	5	5	5	5	2	2	39

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1 Pearson Correlation	1	.328*	.854**	.473**	.565**	.614**	.720**	.488**	.541**	.332**	.802**
Sig. (2-tailed)		.028	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2 Pearson Correlation	.328*	1	.268	.643**	.566**	.571**	.429**	.548**	.471**	.435**	.707**
Sig. (2-tailed)	.028		.075	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.003	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3 Pearson Correlation	.854**	.268	1	.317*	.533**	.610**	.680**	.490**	.540**	.466**	.733**
Sig. (2-tailed)	.000	.075		.034	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4 Pearson Correlation	.473**	.643**	.317*	1	.241	.571**	.548**	.314*	.768**	.386**	.749**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.034		.111	.000	.000	.035	.000	.009	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR5 Pearson Correlation	.565**	.566**	.533**	.241	1	.369*	.543**	.518**	.242	.519**	.631**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.111		.013	.000	.000	.109	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR6 Pearson Correlation	.614**	.571**	.610**	.571**	.369*	1	.607**	.566**	.713**	.639**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013		.000	.000	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7 Pearson Correlation	.720**	.429**	.680**	.548**	.543**	.607**	1	.362*	.574**	.442**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.015	.000	.002	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8 Pearson Correlation	.488**	.548**	.490**	.314*	.518**	.566**	.362*	1	.299*	.592**	.686**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.035	.000	.000	.015		.046	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR9 Pearson Correlation	.541**	.471**	.540**	.768**	.242	.713**	.574**	.299*	1	.295*	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.109	.000	.000	.046		.049	.000

N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR10	Pearson Correlation	.332**	.435**	.466**	.386**	.519**	.639**	.442**	.592**	.295*	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.009	.000	.000	.002	.000	.049		.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR11	Pearson Correlation	.556**	.610**	.448**	.622**	.565**	.408**	.527**	.388**	.580**	.134	.715**
TOTAL	Pearson Correlation	.802**	.707**	.733**	.749**	.631**	.825**	.795**	.686**	.742**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Variabel X2

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1 Pearson Correlation	1	.151	.743**	.375*	.427**	.532**	.641**	.252	.460**	.287	.733**
Sig. (2-tailed)		.321	.000	.011	.003	.000	.000	.095	.001	.056	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2 Pearson Correlation	.151	1	.074	.567**	.370*	.332**	.165	.485**	.108	.599**	.534**
Sig. (2-tailed)	.321		.627	.000	.012	.002	.279	.001	.480	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3 Pearson Correlation	.743**	.074	1	.248	.513**	.500**	.705**	.343*	.513**	.288	.770**
Sig. (2-tailed)	.000	.627		.101	.000	.000	.000	.021	.000	.055	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4 Pearson Correlation	.375*	.567**	.248	1	.063	.506**	.336*	.348*	.482**	.462**	.653**
Sig. (2-tailed)	.011	.000	.101		.683	.000	.024	.019	.001	.001	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR5 Pearson Correlation	.427**	.370*	.513**	.063	1	.154	.538**	.256	.254	.208	.577**
Sig. (2-tailed)	.003	.012	.000	.683		.314	.000	.090	.093	.170	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR6 Pearson Correlation	.532**	.332**	.500**	.506**	.154	1	.243	.638**	.502**	.682**	.711**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.314		.107	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR7	Pearson Correlation	.641**	.165	.705**	.336*	.538**	.243	1	.129	.336*	.283	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.000	.024	.000	.107		.397	.024	.059	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR8	Pearson Correlation	.252	.485**	.343*	.348*	.256	.638**	.129	1	.134	.509**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.095	.001	.021	.019	.090	.000	.397		.380	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR9	Pearson Correlation	.460**	.108	.513**	.482**	.254	.502**	.336*	.134	1	.072	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001	.480	.000	.001	.093	.000	.024	.380		.637	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR10	Pearson Correlation	.287	.599**	.288	.462**	.208	.682**	.283	.509**	.072	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.055	.001	.170	.000	.059	.000	.637		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.534**	.770**	.653**	.577**	.711**	.661**	.603**	.570**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Variabel Y

Correlations

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	TOTAL
VAR1 Pearson Correlation	1	.141	.783**	.432**	.393**	.726**	.579**	.488**	.532**	.517**	.754**
Sig. (2-tailed)		.356	.000	.003	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR2 Pearson Correlation	.141	1	.184	.535**	.582**	.271	.436**	.352*	.262	.265	.547**
Sig. (2-tailed)	.356		.225	.000	.000	.072	.003	.018	.082	.078	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR3 Pearson Correlation	.783**	.184	1	.265	.391**	.642**	.549**	.486**	.602**	.584**	.768**
Sig. (2-tailed)	.000	.225		.079	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
VAR4 Pearson Correlation	.432**	.535**	.265	1	.182	.468**	.575**	.175	.624**	.591**	.639**

TOTAL Pearson												
Correlation	.754**	.547**	.768**	.639**	.583**	.764**	.689**	.604**	.778**	.767**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10