

**PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT
PERMATA BUNDA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**IVAN ENRICO
NPM: 15.832.0065**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 13/10/20


Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan
Nama : **IVAN ENRICO**
NPM : 15 832 0065
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Drs. Patar Marbun, SE., M.Si)
Pembimbing I


(Teddi Pribadi, SE., MM)
Pembimbing II

Mengetahui :


(Dr. Insa Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 06/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Mei 2020



Ivan Enrico
Ivan Enrico
15.832.0065

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ivan Enrico
NPM : 15.832.0065
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan**" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 06 Mei 2020
Yang menyatakan,


Ivan Enrico
15.832.0065

ABSTRAK

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan, sebanyak 73 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji pasial (uji t) dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel skill kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh skill kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga menunjukkan bahwa sebesar 94,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh skill kerja dan beban kerja. Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

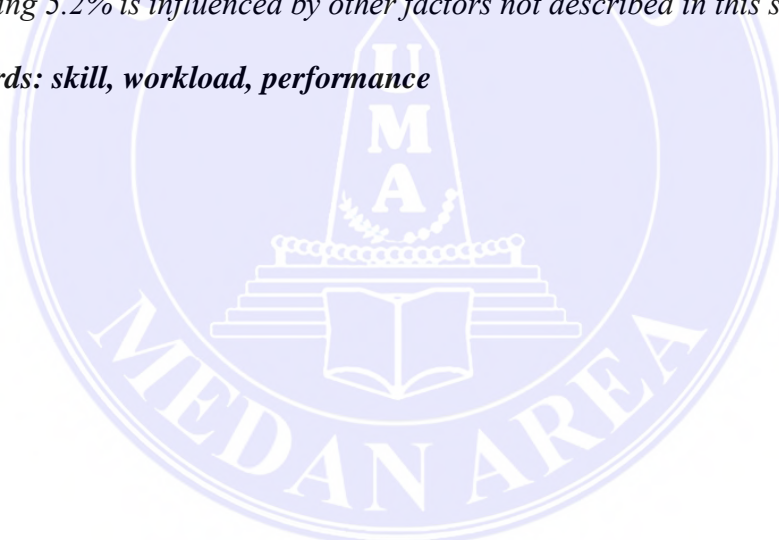
Kata kunci : Keterampilan, Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The influence of work skills and workload on the performance of Nursing hospital Permata Bunda Medan

This research aims to know "the influence of work skills and workload on the performance of Nursing hospital Permata Bunda Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was the nursing hospital Permata Bunda Medan, as many as 73 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study was as much as 73 respondents taken from the total employees of the population. Based on the results of the post test can be seen that T count on the work skill variable and the workload has a positive and significant influence on the performance variables. Based on simultaneous test results (test F) obtained work Skill and workload affects positively and significantly against performance variables. The value of R Square earned is 0.948. To see a large variable effect free of variables tied to how to calculate coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, thus indicating that a 94.8% performance (bound variable) can be explained by work skills and workloads. The remaining 5.2% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *skill, workload, performance*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Risca, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh Perawat, Dokter dan Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang telah banyak membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Medan, Februari 2020

Ivan Enrico

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3. Penilaian Kinerja	8
2.1.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	10
2.1.5. Indikator Kinerja	11
2.2. <i>Skill</i> (Keterampilan) Kerja	
2.2.1. Pengertian <i>Skill</i> (Keterampilan) Kerja	12
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Skill</i> (Keterampilan) Kerja	14
2.2.3. Manfaat <i>Skill</i> (Keterampilan Kerja).....	15
2.2.4. Jenis-jenis Keterampilan Kerja	16
2.2.5. Indikator <i>Skill</i> (Keterampilan) Kerja.....	17
2.3. Beban Kerja	
2.3.1. Pengertian Beban Kerja	18
2.3.2. Manfaat Dan Tujuan Beban Kerja	20
2.3.2. Indikator Beban Kerja.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu	23
2.5. Kerangka Konseptual	25
2.6. Hipotesis.....	26

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel	29
3.3. Definisi Operasional.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.6. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37

4.1. HASIL PENELITIAN	37
4.1.1. Gambaran Umum Rumah Permata Bunda Medan ...	37
4.1.2 Struktur Organisasi	39
4.1.3 Penyajian Data Responden	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	43
4.2 Pembahasan	48
4.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	48
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik	50
4.2.3 Uji Statistik	54
4.2.4 Uji Hipotesis	57
4.2.5 Koefisien Determinasi	58
4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... 63

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

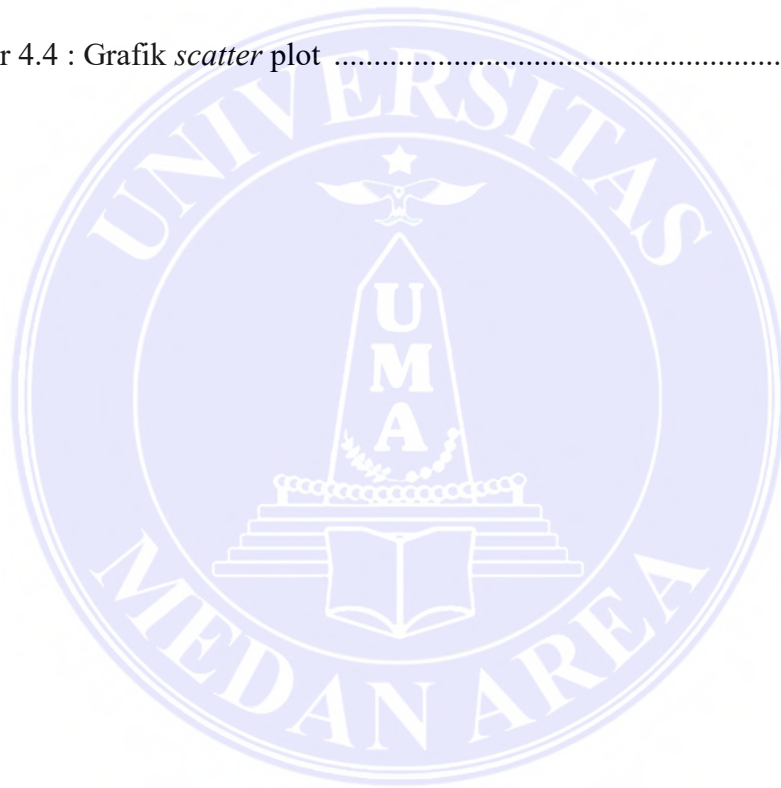
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	: Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	: Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2	: Bagian Kerja Jenis Pelayanan Perawat	29
Tabel 3.3	: Definisi Operasional	30
Tabel 3.4	: Bobot Nilai Angkat	32
Tabel 4.2	: Usia Responden	43
Tabel 4.3	: Tabulasi Data Responden Variabel Skill Kerja	44
Tabel 4.4	: Tabulasi Data Responden Variabel Skill Kerja(X2)	45
Tabel 4.5	: Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja(Y)	46
Tabel 4.6	: Estimasi Uji validitas	48
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y,X1 dan X2	49
Tabel 4.8	: Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.9	: Analisis Linear Berganda	53
Tabel 4.10	: Uji Parsial(Uji T)	56
Tabel 4.11	: Uji simultan(Uji F)	57
Tabel 4.12	: Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.2	: Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2	: Histogram	51
Gambar 4.3	: Normal <i>probability</i> plot	52
Gambar 4.4	: Grafik <i>scatter</i> plot	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *skill* kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Selain skill salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya *in-efisiensi* kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan kepuasan kerja yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri

Rumah Sakit Permata Bunda Medan merupakan salah satu rumah sakit terlama dan terkenal dimedan.. Berdasarkan pra-survey dan observasi yang dilakukan peneliti pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan, terlihat masalah kinerja perawat terutama dalam keterampilan kerja dan beban kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya keterampilan kerja seperti

kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja perawat.

Selain keterampilan kerja masalah beban kerja juga menjadi masalah kinerja perawat, data yang diperoleh memaparkan bahwa kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Medan memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan perawat untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan. beberapa orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll, alasannya adalah mereka sering pulang melebihi jam kerja tetapi pihak perusahaan tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lebur maka perawat sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor.

Beberapa fenomena masalah semua permasalahan diatas berkaitan dengan kinerja menurun bahkan karyawan juga mengatakan sering pulang rumah terlambat atau bahkan larut malam karena banyak tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak kurang baik terhadap suasana keakraban dirumah dan berencana lebih baik mencari pekerjaan yang baru apa bila tidak adanya perubahan yang berarti. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kinerja perawat itu sendiri yang akan merugikan instansi rumah sakit kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Skill* Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang ditulis dengan latar belakang peneliti memberi identifikasi masalah yang berkaitan dengan **Pengaruh Skill Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan**, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja perawat yang menurun
2. Skill kerja perawat yang kurang
3. Beban kerja kerja yang tidak sebanding
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu kinerja menurun

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *skill* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan?
3. Apakah *skill* kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *skill* kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *skill* kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh *skill* kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut

Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2009: 52) tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan dimasa lalu
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistik

- g. Mendapatkan keadilan dalam system pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi
- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya digunakan oleh perusahaan
- j. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam secara berkala pada system pemberian upah dan gaji
- k. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba sesuai dengan tujuan usaha
- l. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009: 52) Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan diantaranya:

- a. Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan
- b. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan
- c. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi
- d. Menghargai setiap kontribusi

- e. Menciptakan komunikasi dua arah Antara pihak manajer dengan karyawan

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.2. Skill Kerja

2.1.1. Pengertian Skill Kerja

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Human capital (peran pegawai) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategik

adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya (Kadarisman, 2011:55).

Menurut Gibson (2008:33) *Skill* (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. *Skill* (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. *Skill* (keterampilan) seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *skill* (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para pegawainya, agar para pegawai dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian *skill* yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil penelitian dan pengalaman saat berkerja

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Skill* (Keterampilan) kerja

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut. Menurut penelitian Islami, Aisyah dan Wordoyo (2012) mengatakan terdapat pengaruh yang cukup kuat antara tingkat pendidikan dan pengetahuan dengan keterampilan ibu tentang pertolongan pertama pada kecelakaan anak dirumah di desa Sumber Girang RW 1 Rembang

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal

2.2.3. Manfaat Skill (Keterampilan Kerja)

Menurut Kadarisman (2009) Tujuan dari keterampilan seorang pegawai mengenai sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut:

- a. produktivitas kerja adalah pengembangan yang berpengaruh dalam produktivitas kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena pegawai semakin yang semakin baik
- b. efisiensi adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin
- c. kerusakan adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. kecelakaan yang mempengaruhi pengembangan pegawai dalam mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang
- e. pelayanan adalah pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang telah baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi.
- f. Moral adalah pengembangan moral pegawai yang akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya.
- g. Karir adalah kesempatan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam meningkatkan karir pegawai dalam untuk meningkatkan karir pegawai.
- h. Konseptual adalah suatu pemimpin semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena lebih baik

2.2.4. Jenis-jenis Keterampilan Kerja

Menurut Kadarisman (2009) fdxfx fPada dasarnya keterampilan dikategorikan menjadi 4 yaitu:

a. *Basic Literally Skill*

Keahlian mendasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis dan mendengar.

b. *Technicall Skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan tehnik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan computer

c. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain.

d. *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktifitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengambangkana nalternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik

2.2.5. Indikator *Skill* (Keterampilan) Kerja

Gibb dalam Fitriati dan Hermiati menyatakan, “*the process of entrepreneurship includes behaviors, skills and attributes belonging to a person*”. Yang berarti bahwa proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang. Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu :

a. *Technical skills*

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

b. *Management Skills*

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur *system control*. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan diri dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

c. *Entrepreneurship Skills*

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

d. Personal Maturity Skill

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Pemandagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Irwandy (2007:54), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007:61).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau

kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2009:79). Beban kerja menurut Haryono (2008:104), adalah sebagai berikut : “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.”

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Adil Kurnia 2010:64)

Menurut Adil Kurnia (2010:89), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian

yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008:121).

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat di nyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.3.2. Manfaat Dan Tujuan Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2009) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah mengkuantifikasi biaya mental (mental

cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Menteri dalam negeri dalam peraturan dalam negeri nomor 12 tahun 2010 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- a. Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi
- b. Penilaian prrstasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
- c. Baahan penyempurnaan system dan prosedur kerja
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
- e. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaa, penyusunan daftar
- f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara ril sesuai dengan beban kerja organisasi
- g. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
- h. Program promosi pegawai
- i. Reward dan punishment terhadap unit atau pejabat
- j. Bahan penyempurnaan program diklat
- k. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

2.3.3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (2008:69) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- a. 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*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Menurut Munandar (2008:381-384), mengklasifikasikan indikator beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat

melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ichsan Zayn Nurdin	2011	Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa 1) Secara parsial Beban Kerja dan Keterampilan Kerja baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung 2) Secara simultan Beban Kerja dan Keterampilan Kerja baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung

..Sambungan Tabel 2.1.

2.	Kadek Ferania	2012	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa: 1) Secara Parsial beban kerja dan kompensasi baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan 2) Secara Parsial beban kerja dan kompensasi baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan
3	Maryunita Diana	2017	Pengaruh Beban Kerja, Keterampilan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat RSUD RAA SOewondo Pati	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa 1) Secara parsial Beban Kerja, Keterampilan , Dan Lingkungan Kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat RSUD RAA SOewondo Pati 3) Secara parsial Beban Kerja, Keterampilan , Dan Lingkungan Kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat RSUD RAA SOewondo Pati

Sambungan Tabel 2.1

4	Ayuna Niken	2016	Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan, Komunikasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Petanian Kabupaten Serdang Bedagai	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa 1) Secara parsial Beban Kerja, Kemampuan, Komunikasi dan Keterampilan Kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluhan Petanian Kabupaten Serdang Bedagai 2) Secara simultan Beban Kerja, Kemampuan, Komunikasi dan Keterampilan Kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluhan Petanian Kabupaten Serdang Bedagai
5	Nurul Afifah	2014	Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan Efek Mediasi Burnout	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Efek Mediasi Burnout

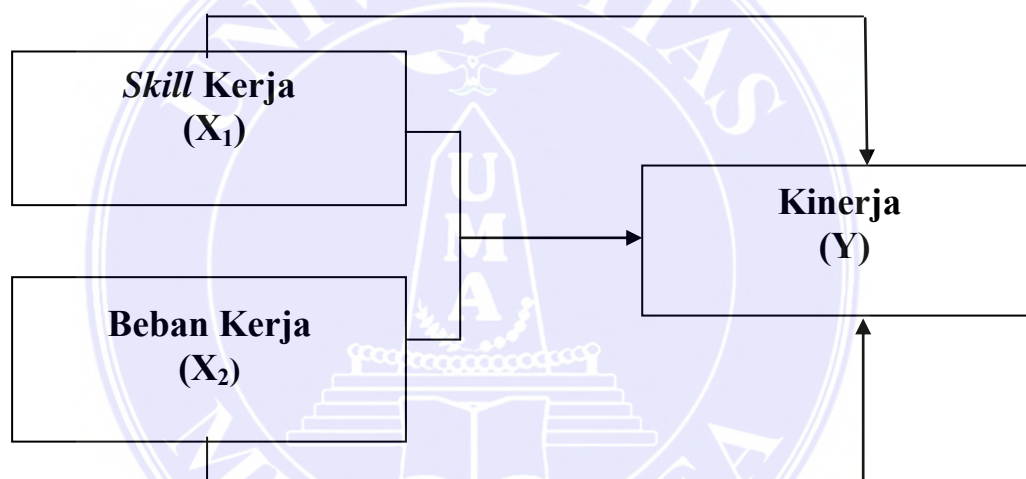
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. *Skill* kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Pengalam kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan, Jl. Sisingamangaraja No.7, Medan Kota, Sumatera Utara 20215.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan November 2019 sampai April 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 orang perawat.

Tabel 3.2.
Bagian Kerja Jenis Pelayanan Perawat

No.	Bagian	Jumlah
1	Unit Gawat Darurat (UGD)	10
2	Unit Rawat Jalan (URJ)	15
3	Unit Rawat Inap	37
4	Penunjang Medis	11
Jumlah		73

Sumber: RS Permata Bunda Medan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. .. Hasibuan (2012)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian .. Hasibuan (2012)	<i>Likert's</i>
Keterampilan Kerja (X1)	<i>Skill</i> (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik .. (Fitriani, 2011)	a. <i>Technical skills</i> b. <i>Management Skills</i> c. <i>Enterpreneurship Skills</i> d. <i>Personal Maturity Skil</i>	<i>Likert's</i>

Beban Kerja (X₂)	Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. ...(O'Donnell & Eggemeier, 2008)	a. Pengukuran subjektif b. Pengukuran kinerja c. Pengukuran fisiologis ...(O'Donnell & Eggemeier, 2008)	<i>Likert's</i>
--	---	--	-----------------

Sumber: Landasan Teori Bab II

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) "Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya". Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada perawat.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- 3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- 3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

- 3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : *Skill* Kerja

X_2 : Beban Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel Independen ditambah *intercept* dari suatu model persamaan

N = jumlah Sampel

b. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai tingkat signifikansinya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

$$t = \frac{r_{n-2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{n-2})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

- a. Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap x

- b. H_a ditolak H_0 , diterima ada hubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap variabel y

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variable independent terhadap dependent lemah
- b. Jika kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variable independent terhadap dependent kuat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel keterampilan kerja (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} 15.850 > t_{table} 1.666$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa skill kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} 17.344 > t_{table} 1.666$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $657.516 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan beban kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,8%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh

variabel faktor keterampilan kerja dan beban kerja Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya keterampilan ukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah skill kerja (X1) pihak Rumah Sakit Permata Bunda Medan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan,dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan perawat dan keterampilan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja perawat juga meningkat
2. Berdasarkan hasil observasi mengenai beban kerja (X2) yang cukup pada hampir semua indikator beban kerja, menyarankan untuk instansi agar lebih mengefektifkan program kerja dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing. Agar para perawat tidak kewalahan dalam melayani pasien.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia. 2010. *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*
<http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.
- Adiprada .2008. *analisis beban kerja*. Wodpress
- Dorotha, K. 2008. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management*. Jakarta
- Haryono. 2008. *Enam dimensi administrasi public*. Gava Media, Yogyakarta
- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor yang behubungan dengan beban kerja di Unit Rawat Inap RS*. Makasar
- Kurnia, A. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja*. Joernal
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN, Jakarta:
- O'Donnell & Eggemeier. 2008. *Workload Assesment Methodology*. Handbook and Human Performance
- Robbins, S. 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat
- Soelaiman.2007. *manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja*. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta
- Sudiharto. 2007. *Asuhan dan pendekatanTanskultural*. Cetakan 1 Jakarta:EGC
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*. CV.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Suryadi, P. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Sutjipto. 2008. *Apakah Anda Mengalami Burnout?* Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, E, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Thoha, M. 2011. *Birokrasi dan politik Indonesia*. Raja Grafindo, Jakarta

- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja, Edisi Kedua**. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Wahyudi, 2007, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni, Bandung
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, **Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis

Jurnal:

- Ayuna Niken. 2016. **Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan, Komunikasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Petanian Kabupaten Serdang Bedagai** . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Ichsan Zayn Nurdin. 2011. **Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Kadek Ferania. 2017. **Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Maryuanita. 2011. **Pengaruh Beban Kerja, Keterampilan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat RSUD RAA SOewondo Pati** . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nurul Afifah. 2104. **Pengaruh beban kerja Terhadap kinerja karyawan Efek Mediasi Burnout**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan rumah sakit					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi perawat lain.					
Disiplin						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Inisiatif						
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan mutu hasil yang efektif					
KKerjasama						
9	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

2. VARIABEL BEBAS SKILL KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Technicall Skill</i>						
1	Perawat memiliki skill yang sesuai dengan perusahaan.					
2	Perawat mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
<i>Management Skill</i>						
3	perawat saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
4	Setiap perawat dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
<i>Personal Matutity Skill</i>						
5	Setiap perawat mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.					
6.	Setiap perawat sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.					

3. VARIABEL BEBAS BEBAN KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Pengukuran Subjektif						
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
2	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
Pengukuran Kinerja						
3	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
Pengukuran Fisiologis						
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
6.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Ketrampilan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.35	4.450	.897	.856
P2	21.50	4.474	.657	.893
P3	21.40	4.779	.759	.877
P4	21.35	4.450	.897	.856
P5	21.45	4.261	.712	.885
P6	21.20	5.011	.516	.910

Beban Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.20	5.011	.890	.894
P2	21.30	4.642	.786	.908
P3	21.15	5.608	.543	.936
P4	21.45	4.787	.738	.915
P5	21.20	5.011	.890	.894
P6	21.20	5.011	.890	.894

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.40	14.884	.739	.937
P2	38.30	15.800	.730	.938
P3	38.25	15.145	.877	.931
P4	38.35	14.345	.826	.933
P5	38.10	16.095	.542	.945
P6	38.25	15.145	.877	.931
P7	38.35	14.345	.826	.933
P8	38.20	15.958	.608	.942
P9	38.50	14.789	.735	.938
P10	38.25	14.934	.941	.929

Variabel Keterampilan Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	5	28
2	3	4	4	3	5	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	5	27
5	2	4	5	2	4	4	21
6	5	4	4	5	5	5	28
7	5	4	5	5	5	5	29
8	4	5	5	4	3	4	25
9	4	4	5	4	4	4	25
10	3	5	5	3	4	4	24
11	5	5	5	5	4	4	28
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	3	3	4	4	4	22
14	5	4	5	5	5	5	29
15	3	3	3	3	5	4	21
16	4	4	5	4	5	5	27
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	4	4	5	4	5	27
20	3	5	5	2	5	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	5	28
23	5	3	4	5	5	5	27
24	5	4	5	5	4	5	28
25	3	5	5	3	4	4	24
26	4	5	4	4	5	5	27
27	3	4	5	3	4	4	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	5	4	25
30	5	3	5	5	4	5	27
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	4	4	5	4	5	27
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	5	4	5	5	5	29
35	5	4	4	5	4	5	27
36	5	4	4	5	5	5	28
37	3	5	4	4	4	5	25
<i>Sambungan..</i>							
38	5	5	4	5	5	5	29

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

Variabel Beban Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	5	5	5	4	5	29

2	4	5	5	5	4	3	26
3	5	5	4	4	5	5	28
4	3	3	4	4	4	5	23
5	4	4	4	4	5	2	23
6	3	4	4	4	4	5	24
7	3	5	5	5	5	5	28
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	4	5	4	26
10	5	4	4	4	5	3	25
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	3	4	4	3	4	22
14	5	5	5	5	1	5	26
15	4	4	4	4	3	3	22
16	5	4	4	4	5	4	26
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	3	4	4	5	2	22
21	5	4	4	4	4	4	25
22	5	4	4	2	4	5	24
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	3	4	4	5	5	25
25	4	5	4	4	5	3	25
26	4	3	5	5	4	4	25
27	4	4	4	4	5	3	24
28	3	4	4	1	4	4	20
29	4	3	4	4	4	4	23
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	3	4	4	4	5	25
32	4	4	5	5	4	5	27
33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	4	5	5	4	5	28
36	4	3	4	4	4	5	24
37	4	4	4	4	4	4	24
<i>Sambungan..</i>							
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	4	5	5	4	2	25
40	4	3	4	4	4	5	24
41	5	5	5	5	4	5	29
42	4	5	5	5	4	3	26

43	5	5	4	4	5	5	28
44	3	3	4	4	4	5	23
45	4	4	4	4	5	2	23
46	3	4	4	2	4	5	22
47	3	5	5	5	5	5	28
48	4	4	4	4	5	4	25
49	4	5	4	4	5	4	26
50	5	4	4	4	5	3	25
51	5	5	5	5	4	5	29
52	4	5	5	5	4	3	26
53	5	5	4	4	5	5	28
54	3	3	4	4	4	5	23
55	4	4	4	4	5	2	23
56	3	4	4	4	4	5	24
57	3	5	5	5	5	5	28
58	4	4	4	4	5	4	25
59	4	5	4	4	5	4	26
60	5	4	4	4	5	3	25
61	5	4	4	4	5	5	27
62	5	5	4	4	4	4	26
63	4	3	4	4	3	4	22
64	5	5	5	5	1	5	26
65	4	4	4	4	3	3	22
66	5	4	4	4	5	4	26
67	4	4	4	4	4	5	25
68	4	4	4	4	4	5	25
69	4	4	4	4	4	5	25
70	4	3	4	4	5	2	22
71	5	4	4	4	4	4	25
72	5	4	4	2	4	5	24
73	4	4	4	4	4	5	25

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
5	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37

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

47	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
48	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
50	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	41
51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
52	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
54	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
55	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37
56	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	43
57	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
58	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
59	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
60	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	41
61	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
62	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
63	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
65	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	37
66	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
67	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
68	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
69	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
70	3	5	5	2	5	4	4	3	4	4	39
71	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
72	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	43
73	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	43

Keterampilan Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	13	17.8	17.8	21.9
	4	17	23.3	23.3	45.2
	5	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.7	13.7	13.7
	4	40	54.8	54.8	68.5
	5	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.5	5.5	5.5
	4	39	53.4	53.4	58.9
	5	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.2	8.2	8.2
	3	10	13.7	13.7	21.9
	4	18	24.7	24.7	46.6
	5	39	53.4	53.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	30	41.1	41.1	45.2
	5	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	39.7	39.7	39.7
	5	44	60.3	60.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Beban Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.7	13.7	13.7
	4	35	47.9	47.9	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	36	49.3	49.3	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	55	75.3	75.3	75.3
	5	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4

2	3	4.1	4.1	5.5
4	51	69.9	69.9	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
3	4	5.5	5.5	8.2
4	39	53.4	53.4	61.6
5	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.2	8.2	8.2
3	10	13.7	13.7	21.9
4	18	24.7	24.7	46.6
5	39	53.4	53.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	13	17.8	17.8	21.9
4	17	23.3	23.3	45.2
5	40	54.8	54.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.7	13.7	13.7
4	40	54.8	54.8	68.5

	5	23	31.5	31.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.5	5.5	5.5
	4	39	53.4	53.4	58.9
	5	30	41.1	41.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.2	8.2	8.2
	3	10	13.7	13.7	21.9
	4	18	24.7	24.7	46.6
	5	39	53.4	53.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	30	41.1	41.1	45.2
	5	40	54.8	54.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	39.7	39.7	39.7
	5	44	60.3	60.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.7	13.7	13.7
	4	35	47.9	47.9	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	36	49.3	49.3	67.1
	5	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	55	75.3	75.3	75.3
	5	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	2	3	4.1	4.1	5.5
	4	51	69.9	69.9	75.3
	5	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.93	3.384	73
Keterampilan Kerja	26.16	2.483	73
Beban Kerja	25.25	2.080	73

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Keterampilan Kerja		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.948	.772

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.979	2	391.490	657.516	.000 ^a
	Residual	41.679	70	.595		
	Total	824.658	72			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.979	2	391.490	657.516	.000 ^a
	Residual	41.679	70	.595		
	Total	824.658	72			

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

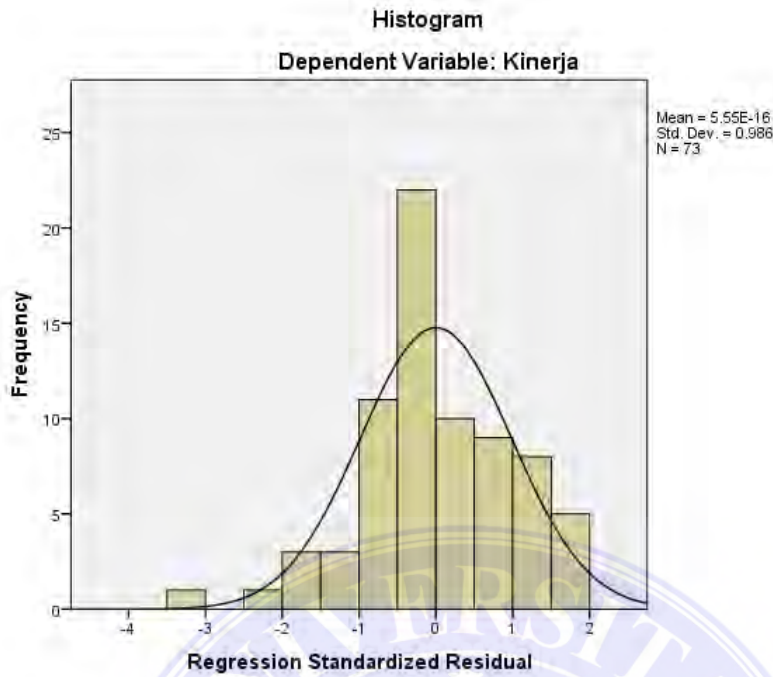
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.761	1.174		.648	.519		
	Keterampilan Kerja	.713	.045	.523	15.850	.000	.663	1.509
	Beban Kerja	.931	.054	.573	17.344	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja

