Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION AND COMMITMENT, ORGANIZATION, AGAINST, KINERJA, IMPLEMENTING NURSES AT PADANG REKSODIWIRYO HOSPITAL

Mardhatila Fitri Sopali *[1], Ai Elis Karlinda [2]
Department of Management [1,2]
Faculty of Economics and Business [1,2]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang [1,2]
*Email: mardhatila@upiyptk.ac.id [1] , aieliskarlinda@upiyptk.ac.id [2]

Received: December 15, 2021**. Revised:** January 15, 2022**. Accepted:** January 23, 2022**. Issue Period:** Vol.6 No.1 (2022), pp 224-231

Abstract : The main purpose of this research is to see how big the impact of Employee Performance, Workload, Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Performance of Implementing Nurses at Reksodiwiryo Hospital Padang. The steps taken in this research are direct surveys and distributing questionnaires to all nurses in the hospital environment, the number of which will be examined is 60 respondents from the Nurse Practitioner at the Tk Hospital. III Dr. Reksodiwiryo Padang. This research uses multiple regression analysis system. The conclusions obtained based on the partial test (t test) are: (a) there is an influential relationship between the workload variable on the performance of the implementing nurse. The result is that Ho is rejected, Ha is accepted. (b) there is a significant relationship between the variables of Job Satisfaction on the Performance of Implementing Nurses. In the results obtained, Ho is rejected, Ha is accepted. (c) there is an influential relationship between Organizational Commitment to the Performance of Implementing Nurses. In the final result, Ho is rejected, Ha is accepted. (d) together work, job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on the performance of implementing nurses. So the author concludes that workload, job satisfaction and organizational commitment simultaneously and partially affect the performance of implementing nurses. And based on the coefficient of determination test (R2) the value is 0.700. (e) The contribution of the variables of Workload, Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously and partially to Improving the performance of implementing nurses is 70% and 30% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction and Organizational Commitment and Employee Performance*

Abstrak : Maksud utama dari penelitian ini ialah guna melihat seberapa besar dampak Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang. Langkah-langkah yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan survei langsung dan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh perawat di lingkungan rumah sakit, jumlah yang akan di teliti sebanyak 60 responden Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang. Penelitian ini menggunakan system analisis regresi berganda. Kesimpulan yang di dapatkan berddasarkan uji parsial (uji t) adalah : (a) terdapat hubungan yang berpengaruh antara variabel Beban kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Di dapatkan hasil Ho ditolak Ha diterima. (b) terdapat hubungan yang berpengarauh anatara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Di dapatkan hasil diperoleh Ho ditolak Ha diterima. (c) terdapat hubungan yang

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

berepengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. Di peroleh hasil akhir Ho ditolak Ha diterima. (d) secara bersama sama Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Maka penulis berkesimpulan bahwa Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja perawat pelaksana. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) nilainya adalah 0,700. (e) Kontribusi variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan dan parsial terhadap Meningkatkan Kinerja perawat pelaksana adalah sebesar sebesar 70% dan 30% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting di dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatkannya pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian yang dikemukan oleh [1] , pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi pusat sentral dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dibagi dua yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya alam (*natural resource*). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumberdaya yang utama, di samping sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, sumber Daya manusia yang dimiliki harus berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak dikuti dengan kompetensi sumber daya manusia akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik oleh purusahaan.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan pemerintah Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang berusaha meningkatkan kualitas pelayanan perbedayaan bagi masyarakat khususnya bagi wilayah kota Padang. Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan. Oleh sebab kinerja pegawai amatlah berpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, sering kali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka itu sendiri. Banyak sekali faktor - faktor yang biasa mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kurangnya komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, rekrutman, seleksi, pelatihan, kepuasan kerja, beban kerja dan kepemimpinan.

Kinerja Perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, Beban Kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Salah satu faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang berpengaruhi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana adalah adanya faktor kepuasan kerja. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap Perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. [2] merasa puas ataupun tidak adalah salah satu cara untuk menilai perawat tersebut senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kesimpulannya perawat akan merasakan kepuasan kerja disaat adanya dorongan baik dari teman maupun atasan secara langsung. Berdasarkan pengamatan peneliti sementara kepuasan Perawat belum terpenuhi secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan dan kepatuhan pegawai dalam bekerja. Seperti halnya waktu masuk kerja yang telah ditetapkan 07.30 wib, tetapi masih banyak Perawat yang sering datang terlambat kekantor. Hal ini lah yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Ketika pemimpin memperlihatkan sistem Beban

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

Kerja yang baik, para Perawat akan berkesempatan untuk mempelajari dan memperhatikan perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud beban kerja adalah persepsi perawat terhadap beban kerja yang dialami oleg perawat. Menurut [3] *work load* adalah beban yang harus ditanggung pekerja yang volumenya bervariasi dan berfluktuasi sesuai tingkat kesibukan. Antara *work load* dengan jumlah tenaga kerja harus seimbang. Didalam sebuah perusahaan beban kerja yang dijalankan Perawat haruslah sesuai dengan kemampuannya supaya terciptanya rasa aman dan nyaman pada saat bekerja dan berinteraksi di dalam perusahaan.

Menurut [4] Kepuasan kerja memiliki sejumlah dampak, salah satu contoh yang tercermin dari kesukaan atau ketidaksukaaan pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, suatu kerangka teoritis (kerangka keluar-suara-kesetiaan-pengabaian) membantu dalam memahami akibat kekecewaan di dalam bekerja.

Selain Beban Kerja dan kepuasan kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan Kinerja Perawat adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya, karena komitmen organisasi didefenisikan sebagai keinginan dan harapan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi [5] komitmen organisasional akan mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau akan meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru yang lebih menguntungkan, sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan pengamatan peneliti sementara, masih adanya Perawat yang tidak komitmen dengan dirinya sendiri, sehingga banyak Perawat yang berusaha mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat ia bekerja sekarang. Akibatnya turunnya kosentrasi kerja terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan pemimpin, sehingga berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pelaksana tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang, beban kerja yang di berikan kepada perawat tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja sehinga memberatkan pekerjaan perawat yang lainnya. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata. Masih dijumpai Perawat yang mempunyai kinerja yang rendah dibiarkan tanpa mendapat teguran atau sanksi. Sementara itu ada Perawat yang diberi tugas dan tanggung jawab yang banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan, sehingga dapat berpengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Hal tersebut berakibat pada kurangnya memberikan promosi jabatan, dan insentif yang diberikan oleh pimpinan dalam mencapai target organisasi. Berikut adalah presentasi dari kinerja perawat pertahunnya pada realisasi kinerja perawat ruang inap pada Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang.

Tabel 1
Hasil Penilaian Rawat Inap Perawat pada
Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang.

NO	Devisi	SASARAN (Nilai)	REALISASI			
			2016		2017	
			(Nilai)	%	(Nilai)	%
1	HCU	885	774	87	725	82
2	HWS	885	731	83	745	84
3	RU 1	1145	945	83	968	85
4	RU 2	885	757	85	785	89
5	RU 3	885	785	89	855	97
6	RU 4	950	835	88	825	87
7	RU 5	2090	1768	85	1685	81
8	RU 6 PARU	885	775	88	735	83

Sumber : Sekretariat Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang.

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

Pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang. mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2016-2017 disetiap devisi. Dibandingkan tahun 2016, pada tahun 2017 penilaian kinerja perawat mengalami penurunan. Terjadinya fluktasi ini dikarenakan pembagian beban kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja yang tidak merata disetiap devisi.

II. METODE DAN MATERI

METODE

Pada hasil penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana akan ada penggabungan yang meliputi pengumpulan bahan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap bahan yang sudah di dapatkan agar menjadi sebuah kesimpulan yang memiliki makna.

Pada penelitiian yang dilakukan ini digunakan teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling*. guna menentukan kecil atau besarnya jumlah sampel yang akan digunakan, maka akan digunakan rumus[6], yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

N = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = persentase kesalahan dalam pengambilan sampel

pada hasil penelitian koefiseien error = 10%, perhitungan sampel menggunakan rumus di bawah ini :

$$n = \frac{135}{1+(135)(0{,}10)^2} = 60$$

Dari data sampel diatas, maka di dapatkan hasil populasi sebesar 60 orang dari jumlah sampel sebanyak 135 orang yang sudah terdata.

Menurut [7] metode analisis yang digunakan Regresi linear berganda yang pada dasarnya merupakan hasil dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Rumus persamaan regresi liner berganda yaitu:

Rumus : $\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}$

Dimana:

X_1	= Beban Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
X_3	= Komitmen Organisasi
Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b_1, b_2,b_3,b_4	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Standar error

MATERI

Beban Kerja

[8] berpendapat bahwa beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standard dikalikan dengan 100%. Jika beban kerja seseorang berlebih maka akan menyebabkan produktivitasnya turun, dan sebaliknya jika beban kerjanya kurang maka akan banyak waktu yang terbuang. Menurut [3] *work load* adalah beban yang harus ditanggung pekerja yang volumenya bervariasi dan berfluktuasi sesuai tingkat kesibukan. Antara *work load* dengan jumlah tenaga kerja

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

harus seimbang. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah beban yang harus ditanggung pekerja yang volumenya bervariasi dan berfluktuasi sesuai tingkat kesibukan. Antara *work load* dengan jumlah tenaga kerja harus seimbang.

Kepuasan Kerja

Menurut [9] kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak mendukungnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan suka atau tidaknya seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut hubungan dan interaksi antara rekan kerja maupun dengan atasan langsung, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan perasaan individu masing-masing. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [5].

Kepuasan kerja memiliki sejumlah dampak,antara lain tercermin dari kesukaan atau ketidaksukaaan pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, suatu kerangka terotis (kerangka keluar-suara-kesetiaan-pengabaian) membantu dalam memahami akibat kekecewaan (kerja). Berdasarkan uraian di atas dapat disinstesiskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaaan emosional menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai atas penilaiannya terhadap pekerjaan, di mana indikator dari kepuasa kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Promosi,
3. Pengawasan,
4. Mitra kerja,
5. Kondisi kerja,
6. dan komunikasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen [5] adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan [5] komitmen organisasi merupakan loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional yang tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari oganisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, maka dapat di sintesiskan bahwa Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Adapun indikator dari komitmen organisasi ini adalah :

1. Kepercayaan karyawan,
2. Kemauan karyawan,
3. Kesetiaan karyawan,

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

4. Kebanggan karyawan.

Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian dari hasil tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi yang sudah di tentukan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut [9] Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut [10] Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut [5]**,** Kinerja merupakan serangkaian nilai perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian Kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan atau di tetapkan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan.

Menurut [5]**,** Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Organisasi dengan struktur yang berbeda akan menghadapi kemungkinan dan tantangan yang berbeda. Struktur organisasi mempengaruhi jumlah manajer yang dikelola, jumlah anak buah langsung yang dimiliki manajer, dan bahkan tingkatan dimana individu percaya bahwa mereka mempunyai atasan. Struktur memberikan perasaan tertentu pada organisasi dan percaya pada apa yang harus dilakukan untuk membuat bekerja dengan sukses. Kinerja perawat pelaksana adalah prilaku yang dihasilkan oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas yang sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran pelaksnaan kegiatan evaluasi pembelajaran.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja maka semakin besar potensi bagi organisasi.

III. PEMBAHASA DAN HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Table 2
Regresi Berganda Variabel Beban Kerja,Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,595	3,111		2,441	,018		
	Beban Kerja (X1)	,262	,082	,327	3,175	,002	,478	2,091
	Kepuasan Kerja (X2)	,430	,090	,490	4,758	,000	,479	2,089
	Komitmen Organisasi (X3)	,174	,076	,177	2,281	,026	,841	1,189

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

Berdasarkan table 2 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

Y = 7,595 + 0,262X1 + 0,430X2 + 0,174X3 + e

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka hipotesa diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05.

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat Pelaksana (Y)
   Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (3.175 > 2,003) dengan tingkat signifikan (0,002 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel Beban Kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana.
   Ha: Terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel variabel Beban Kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana.
2. Pengaruh kepuasan kejra (X2) terhadap kinerja Perawat Pelaksana (Y)
   Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,758 > 2,003) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak Ha diterima.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana.
   Ha: Terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana.
3. Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja Perawat Pelaksana (Y)
   Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,281> 2,003) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,026 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 diterima Ha ditolak.
   Ho: Tidak terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat Pelaksana.
   Ha: Terdapat pengaruh segnifikan diantara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat Pelaksana.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Pelaksana (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082,878	3	360,959	46,866	,000[b]
	Residual	431,305	56	7,702		
	Total	1514,183	59			

Sumber :Data Primer Diolah,2018

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (46,866 > 3,16). dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Maka diperoleh H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Beban Kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi perpengaruh terhadap kinerja Perawat Pelaksana.

Koefisien Derteminasi

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.
http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar,
jisamar@stmikjayakarta.ac.id, jisamar2017@gmail.com
e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) , Vol. 6 No.1 Februari 2022

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Perawat Pelaksana (Y).

Tabel 4
Hasil Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846[a]	,715	,700	2,775

Sumber :Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,700 hal ini menunjukan bahwa sumbangan kontribusi variabel beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,700 atau 70% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang.
2. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang.
3. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang.
4. Bahwa Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat Pelaksana pada Rumah Sakit Reksodiwiryo Padang.
5. Koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,700 artinya variabel Beban Kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Perawat

REFERENASI

[1] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
[2] N. Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana, 2013.
[3] P. . Bartono and E. . Ruffino, *Food Product Management di Hotel dan Restoran*. Yogyakarya: C.V Andi Offset, 2010.
[4] S. Robbins and T. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)No Title*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
[5] Wibowo, *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
[6] T. Amirin, *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Jakarta: Erlangga, 2011.
[7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
[8] Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
[9] A. . Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama, 2015.
[10] R. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada, 2013.

DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.703
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.