PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ZAINAB KOTA PEKANBARU

Susi Hendriani, Silvia Sari Sitompul

This study aims to determine how much influence the Work Ability, Discipline of Work and Workload on Employee Performance in Mother and Children's Hospital (RSIA) Zainab in Pekanbaru simultaneously and partially. The instrument used for data collection was a questionnaire. The population of this study are all permanent employees who work at the Mother and Child Hospital (RSIA) Zainab in the city of Pekanbaru, amounting to 89 people. The sample in this study based on the use of Taro Yamane formula gained 73 people. Data analysis techniques using a Multiple Linear Regression.

The results showed that the four hypotheses were proposed either partially or simultaneously acceptable on level of 95%. It was concluded that the ability of work significantly influence the work performance of employees, Discipline of work significantly influence the work performance of employees, Workload significantly influence the work performance of employees. And capability Work, Discipline of Work and Workload simultaneously significantly influence the performance of employees at Mother and Children's Hospital (RSIA) Zainab in Pekanbaru with a contribution of 48.1% and the remaining 51.9% is influenced by other variables.

Keywords: Work Ability, Discipline of Work, Workload and Employee Performance.

1. Latar Belakang

Kinerja yang terjadi pada karyawan RSIA Zainab Kota Pekanbaru masih perlu ada perubahan yang signifikan. Diharapkan pegawai lebih mengerti Visi, Misi dalam melaksanakan pekerjaan yang ada sehingga diharapkan setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diemban dan masih banyak karyawan yang kurang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun harus lembur. Dimana inisiatif dan kesadaran pegawai masih kurang terhadap pekerjaan yang diembannya.

Manfaat dengan menambah kemampuan, diharapkan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaannya. Atau sebaliknya, bahwa persoalan-persoalan yang mereka jumpai dalam pekerjaan, dapat menjadi bahan diskusi dalam kegiatan kuliah. Terlepas dari apa jenis programnya, maupun sistem pembayaran pendidikanya, menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya memberi jalan bagi peningkatan kinerjanya secara individual. Kemampuan yang dimiliki pegawai, diharapkan pimpinan dan manajemen dapat membagikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan porsinya, sehingga pegawai dapat menyelesainya dengan baik. Dengan kata lain, untuk dapat meningkatkan kinerja perlu memperhatikan beban kerja

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

yang dimiliki setiap pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Beban kerja yang penulis dapatkan dilapangan adalah karyawan logistik dan pengadaan barang di RSIA Zainab terasa berat dengan beban kerja yang dimiliki karena pengecekan yang dilakukan dalam sekali seminggu dilakukan yang hanya dilakukan oleh 3 orang saja, belum lagi pemasukan data dilakukan secara manual dan belum ada aplikasi komputer yang tepat memberikan waktu yang lama hingga harus lembur tiap kali pengecekan logistik barang dan obat-obatan. Selain itu, bagian umum merasa kesulitan dalam pengaturan kartu rekam medis dan pendaftaran pasien yang dilakukan secara manual dikomputer dan tidak ada jaringan dengan baik, sehingga memberikan kesulitan dalam karyawan bolak-balik memeriksa kartu pasien yang sudah memiliki jumlah pasien yang cukup besar.

Selain itu, faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah disiplin kerja para pegawai yang terlihat masih besar tingkat kealphaan atau ketidakhadirannya. Berdasarkan data absensi pegawai terlihat bahwa kinerjanya menurun dilihat dari kedisiplinan yang sering terjadi alpha dalam melaksanakan pekerjaan. Selama 5 tahun terakhir rata-rata kealpaan tiap tahunnya mencapai 6%. Ini menunjukkan karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja dan menunjukkan perlu adanya kepemimpinan yang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi yang diberikan.

Adapun fenomena lain yang ditemukan dilapangan, yakni :

a. Tingkat pendidikan para karyawan masih banyak yang SMU, sehingga ini perlu ada perhatian untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas.
b. Tidak adanya aplikasi komputer yang tepat dan mudah, sehingga dengan keterbatasan SDM memberikan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan pekerjaan.
c. Kurang aktifnya karyawan dalam mengikuti pelatihan teknis sehingga kurang mampu memanfaatkan dan menggerakkan peralatan yang telah tersedia.
d. Kurangnya karyawan bisa menerima target kerja yang diberikan, sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk yang harus cepat diselesaikan.
e. Waktu pengerjaanya yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan.
f. Kurangnya tanggap dan cepat karyawan dalam melayani pasien yang menggunakan kartu jaminan kesehatan, sehingga terlambatnya pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Berdasarkan uraian di atas, memberikan motivasi kepada penulis untuk melakukan penelitian dan melihat seberapa pentingnya memperhatikan kinerja pegawai melalui kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja sehingga penulis menentukan judul yaitu "*Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Di Kota Pekanbaru*".

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

a. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ?
b. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ?
c. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ?
d. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ?

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1). Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah untuk menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSIA Zainab Kota Pekanbaru.

2). Bagi Peneliti Selanjutnya

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan informasi dan kajian untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian ini bagi instansi adalah dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam manajemen sumber daya manusia pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

5. Telaah Pustaka

5.1.Kinerja

Menurut Irianto dalam Edi Sutrisno (2010) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5.2.Kemampuan Kerja

Gibson dalam Enjang Suhaedin (2009) mengemukakan bahwa "*An Ability is trait (inate or learned) that permits a person to do something mental or physical*, jika diterjemahkan bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan/dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental/fisik. Menurut Robbins (2000) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

5.3.Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 2003)

Keith Davis dalam Mangkunegara (2004), mengemukakan bahwa, "*Dicipline is management action to enforce organitation standards*" atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

5.4.Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

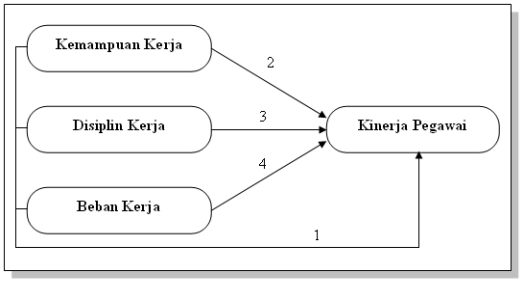
Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008).

Beban kerja menurut Ruhimat (2003) adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja. Definisi lain tentang beban kerja menurut Sugianto (2006) adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2008) adalah sebagai berikut; (a) Banyaknya Pekerjaan; (b) Target Kerja; (c) Kebosanan; (d) Kelebihan Beban; (e) Tekanan Kerja.

6. Kerangka Penelitian

Secara konseptual, keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Mangkunegara, 2004

7. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1 : Diduga Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2 : Diduga Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4 : Diduga Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Metode Penelitian

8.1.Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diperkiraan membutuhkan waktu kurang lebih dari 4 bulan mulai bulan Oktober 2012 hingga Februari 2013, dilaksanakan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.

8.2.Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru yang berjumlah 89 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang terpilih dengan teknik pengambilan sampel stratified random sampling dan ditetapkan sebesar 5%, sehingga sampel berjumlah 73 orang.

8.3.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut :

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

a. Mengamati (Observasi) langsung terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.
b. Menyebarkan daftar pertanyaan (*Questionaire*) dan memberikan kepada pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru sebagai responden.
c. Melakukan Wawancara (Interview) kepada yang berwenang memberi data dan informasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.
d. Melakukan Studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen-dokumen yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Kota Pekanbaru.

8.4.Operasional Variabel Penelitian

Uraian operasional variabel penelitian di jabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kemampuan 6. Komunikasi Sumber : Sedarmayanti (2004)	Ordinal
Kemampuan Kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Pertiwi, 2008)	1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki 2. Pelatihan Teknis yang pernah diikuti 3. Kemampuan menguasai pekerjaan. 4. Faktor pendorong dari luar 5. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sumber : Sariyathi (2003)	Ordinal
Disiplin Kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang tereatur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan (Simamora, 2004).	1. Pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur 2. Berpakaian rapi 3. Mampu memanfaatkan dan menggerakan perlengkapan secara baik 4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan 5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi 6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sumber : Suadi Usman (2004)	Ordinal
Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Nurmianto, 2003)	1. Banyaknya Pekerjaan 2. Target Kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan Beban 5. Tekanan Kerja	Ordinal

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

	Sumber : Utomo (2008)	

8.5.Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2007).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Formulasi masalah mengguanakan model regerasi linier berganda. Adapun formulasi dari model regenerasi linier berganda yang akan digunakan sebagai model adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Nilai konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Beban Kerja

ε = Error Thump

9. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui respon pegawai terhadap masing-masing item pernyataan yang telah disusun dalam daftar pernyataan responden, maka penulis melakukan deskripsi skor jawaban responden berdasarkan variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja pegawai menurut masing-masing indikator serta item penelitian.

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan dirasa masih kurang tinggi berdasarkan hasil penelitian, dimana kemampuan yang terlihat paling buruk pada rata-rata indikator terendah sebesar 2.89 pada indikator kedua (X1.2), artinya indikator kedua (Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan teknis berkaitan dengan jabatan pekerjaan, baik yang diselenggarakan oleh instansi maupun pihak luar) pada variabel Kemampuan Kerja dinilai paling buruk oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Kemampuan Kerja (X1).

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dirasa masih kurang tinggi berdasarkan hasil penelitian, dimana disiplin kerja yang terlihat paling buruk pada rata-rata indikator terendah sebesar 2,71 pada indikator kelima (X2.5), artinya indikator kelima (Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan perlengkapan

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Rumah Sakit secara baik) pada variabel Disiplin Kerja dinilai paling buruk oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Disiplin Kerja (X2).

c. Beban Kerja

Beban kerja dirasa masih kurang tinggi berdasarkan hasil penelitian, dimana beban kerja yang terlihat paling buruk pada rata-rata indikator terendah sebesar 3,08 pada indikator ketiga (X3.3), artinya indikator ketiga (Banyaknya pekerjaan tiap harinya membuat saya tidak merasa jenuh dalam menjalaninya) pada variabel Beban Kerja dinilai paling buruk oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Beban Kerja (X3).

d. Kinerja

Kinerja dirasa masih kurang tinggi berdasarkan hasil penelitian, dimana kinerja yang terlihat paling buruk pada rata-rata indikator terendah sebesar 3,10 pada indikator keenam (Y.6). Artinya indikator keenam (Pegawai mampu merumuskan masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan) pada variabel Kinerja dinilai paling buruk oleh reponden dibandingkan indikator yang lain pada variabel Kinerja (Y).

10. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

No	Variabel	Sign	Kesimpulan
1	Kemampuan Kerja	0,071	Normal
2	Disiplin Kerja	0,135	Normal
3	Beban Kerja	0,061	Normal
4	Kinerja	0,134	Normal

Berdasarkan tabel 4.9 terdapat nilai Asymp.sig pada masing-masing variabel diatas yaitu (0,071, 0,135, 0,061, 0,134) lebih besar dari alpha = 0,05, yang artinya seluruh variabel telah mengikuti distribusi Normal.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Output Durbin Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694[a]	.481	.459	2.24567	1.795

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

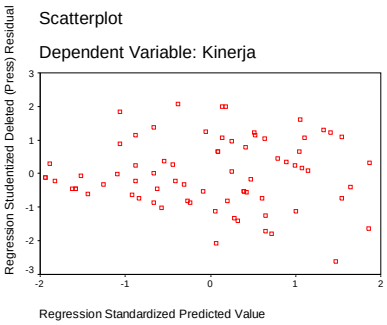
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan *SPSS for windows*, nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,795 Nilai DW terletak antara 1,55 sampai dengan 2,46 dengan kesimpulan tidak ada autokorelasi antar masing-masing variabel bebas, sehingga model regresi yang terbentuk dari nilai variabel terikat hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas pada model yang diuji dalam penelitian ini digunakan scatterplot, sebagai berikut :

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/



Gambar 1. Output Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut dapat dilihat data terpencar di sekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model analisis penelitian ini, yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan varian dari satu variabel bebas kevariabel bebas lain.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini maka digunakan korelasi matriks. Dari perhitungan estimasi korelasi matrik dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Output Coefficients

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	.527	1.896
	Disiplin Kerja	.625	1.601
	Beban Kerja	.470	2.127

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel Kemampuan Kerja sebesar 1,896, Disiplin Kerja sebesar 1,601 dan Beban Kerja sebesar 2,127. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 5, sehingga tidak terjadi gejala korelasi antar variabel.

Setiap individu pegawai memiliki persepsi yang berbeda dalam memberikan penilaian tentang Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.098	2.632		2.317	.023
	Kemampuan Kerja	.530	.183	.345	2.891	.005
	Disiplin Kerja	.227	.111	.225	2.049	.044
	Beban Kerja	.237	.126	.239	1.890	.063

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui besar pengaruh yang terjadi pada analisis ini dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Model Summary [b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694[a]	.481	.459	2.24567

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

11. Pembahasan

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang dibuat sebelumnya maka dapat di uraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Faktor Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja dalam penelitian ini terbukti secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru sebesar 48,1%, sedangkan sisanya 51,9% yang bisa saja dipengaruhi oleh Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja dan Iklim Kerja. Faktor Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja memberikan kontribusi yang besar yang artinya bahwa Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan kinerja yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Faktor Kemampuan Kerja dalam penelitian ini terbukti secara partial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Dalam hal ini faktor-faktor Kemampuan Kerja yang meliputi adanya Tingkat pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan Teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan, faktor pendorong dari luar dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Sesuai pendapat dengan Sutikno (2007) yang menjelaskan bahwa kemampuan bersinergi dengan motivasi akan menghasilkan kinerja/performa seseorang.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Besarnya kemampuan kerja yang diberikan terhadap kinerja adalah kurang tinggi, maka pimpinan diharapkan bersikap terbuka pada para pegawai dan terus memberikan pelatihan dan pendidikan untuk para pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dari beberapa pernyataan yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan "Saya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan teknis berkaitan dengan jabatan pekerjaan, baik yang diselenggarakan oleh instansi maupun pihak luar". Sehingga dengan informasi ini pimpinan perlu adanya memperhatikan kemampuan kerja pegawai dengan mewajibkan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan teknis berkaitan dengan jabatan pekerjaan, baik yang diselenggarakan oleh instansi maupun pihak luar.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Faktor Disiplin Kerja dalam penelitian ini terbukti secara partial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Dalam hal ini faktor-faktor Disiplin Kerja yang meliputi adanya pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi dan memiliki tanggung jawab yang tinggi yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

Dengan demikian jelas bahwa hasil diatas menerangkan bahwa berpengaruhnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru sangat didukung pendapat Suprapto (2009) yang menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja, pegawai sangat dituntut untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu instansi atau perusahaan. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru perlu ada peningkatan Disiplin Kerja yang jelas, dimana perlu adanya sikap tegas untuk menegur atas sikap kerja yang tidak pantas. Dari beberapa pernyataan yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan "Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan perlengkapan Rumah Sakit secara baik". Sehingga dengan informasi

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

ini, diharapkan seluruh pegawai dapat belajar dan berlatih untuk dapat memanfaatkan perlengkapan Rumah Sakit dengan baik.

d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Faktor beban kerja dalam penelitian ini terbukti secara partial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Dalam hal ini faktor-faktor Beban Kerja yang meliputi adanya banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban dan tekanan kerja yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

Dengan demikian jelas bahwa hasil diatas menerangkan bahwa berpengaruhnya Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru sangat didukung pendapat Bartono dan Ruffino (2010) yang menjelaskan bahwa untuk dapat bekerja dalam waktu lama dan beban kerja yang berat, anggota memerlukan kondisi fisik dan mental yang siap, pengaruh tentang kondisi pekerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa kondisi fisik-mental berpengaruh besar pada hasil kerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru perlu ada pengawasan mengenai Beban Kerja yang jelas. Dari beberapa pernyataan yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu pada pernyataan “Banyaknya pekerjaan tiap harinya membuat saya tidak merasa jenuh dalam menjalaninya”. Sehingga dengan informasi ini, diharapkan pimpinan mengawasi pegawainya untuk dapat lebih bekerja maksimal.

12. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada BAB IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

a. Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Dan besarnya pengaruh variabel independen (Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah 48,1%, sedangkan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

b. Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja para Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

c. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah cukup kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja para Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

d. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis statistik yang menyatakan hubungannya adalah kuat, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja para pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru.

13. Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru meliputi :

1. Secara berurutan faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja. Sehingga pegawai diharapkan lebih meningkatkan kemampuan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan mengenai keahlian dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan yang tersedia untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara deskriptif berdasarkan indikator, variabel kinerja pegawai dianggap kurang tinggi. Perlu adanya perhatian yang khusus pada pegawai mengenai cara kerja pegawai dalam merumuskan masalah dan bekerja sama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Secara deskriptif berdasarkan indikator, variabel kemampuan kerja pegawai dianggap kurang tinggi. Perlu adanya perhatian yang khusus pada pegawai mengenai kemampuan kerja, yaitu

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

dengan mewajibkan pegawai dalam mengikuti pelatihan-pelatihan teknis berkaitan dengan jabatan pekerjaan, baik yang diselenggarakan oleh instansi maupun pihak luar dan selalu diberikan motivasi agar dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

4. Secara deskriptif berdasarkan indikator, variabel disiplin kerja pegawai dianggap kurang tinggi. Perlu adanya perhatian yang khusus pada pegawai mengenai disiplin kerja, yaitu memberikan ketegasan dan sanksi kepada pegawai bila tidak menaati peraturan yang berlaku, dapat memanfaatkan perlengkapan yang ada untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
5. Secara deskriptif berdasarkan indikator, variabel beban kerja pegawai dianggap kurang tinggi. Perlu adanya perhatian yang khusus pada pegawai mengenai beban kerja, yaitu memperhatikan banyaknya pekerjaan yang dimiliki setiap pegawai yang membuat pegawai merasa jenuh dalam menjalaninya, dan banyak beban kerja yang dimiliki setiap pegawai perlu adanya penambahan pegawai bila dirasa beban kerja dianggap terlalu banyak sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
6. Pada faktor Kemampuan Kerja diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan tepat waktu serta Kepala Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru dapat melaksanakan pembagian tugas pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Pada faktor Disiplin Kerja diharapkan pegawai melaksanakan tugas yang sudah ditentukan (Kemampuan Kerja) diharapkan ada sanksi yang tepat dan tegas oleh Kepala Dinas apabila terjadi kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, dan tidak hadir tanpa alasan.
8. Pada faktor Beban Kerja diharapkan Kepala Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab di Kota Pekanbaru memperhatikan kelebihan dan banyaknya pekerjaan yang akan dilakukan pegawai dan dapat diarahkan setiap pegawai untuk dapat menciptakan hubungan yang harmonis.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

DAFTAR PUSTAKA

Aminullah (2010). *Ilmu kebidanan*. Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo. Jakarta.

Andreani (2005). *Experiential Marketing (Sebuah Pendekatan Pemasaran), Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol. 2, No. 1, April 2007.

Arikunto. (2003). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jogjakarta.

Bartono dan Ruffino. (2010). Teknik *Supervisi dan Uji Kompetensi untuk Pendidikan Pariwisata*. Andi Offset. Jogjakarta.

Bernardin, H. John, & Russel, Joyce E.A. (2003). *Human resource management : An experimental approach. (International edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.

Chaplin (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Gibson (2004). *Organisasi : Prilaku, struktur dan proses*. Erlangga, Jakarta.

Gitosudarmo dan Sudita (2008). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Erlangga. Jogjakarta.

Gomes (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

_____ (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Herrianto. (2010). *Kesehatan Kerja*. Buku kedokteran EGC. Jakarta.

Leiyu Shi. (2007). *Managing Human Resources : In Health Care Organizations*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. America.

Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Mangkunegara (2004). *Manejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Munandar. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press). Jakarta.

Nurmianto. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Guna Widya. Surabaya.

Pertiwi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/

Ruhimat, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sariyathi (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.

Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Simamora, Henry, (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.

Sugianto, (2006). *Manajemen*. Indeks, Jakarta.

Suhaedin, Enjang (2009). *Pengaruh Kemampuan Kerja Petugas Arsip Terhadap Efektivitas Kearsipan pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Bandung*. FPEB UPI. Bandung.

Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke tujuh. Alfa Beta. Bandung.

Suprapto, Tommy. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. Medpress. Jogjakarta.

Sutikno, R.B. 2007. *The Power Of Empathy in Leadership*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sutrisno, Edi. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap di RSD Sidikalang*. Tesis. Sidikalang.

Suadi Usman (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Tarwaka (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, Penerbit UNIBA Press, Universitas Islam Surakarta. Solo.

Utomo. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

Wursanto, (2003). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Repository University Of Riau
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS RIAU
http://repository.unri.ac.id/