

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II
ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

CUT SONA QONITA
NPM: 2302120076



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT SONA QONITA
NPM: 2302120076

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II
ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT SONA QONITA
NPM: 2302120076

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II
ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 7 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Hj. Nadva, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Handwritten signature of Cut Sona Qonita.

CUT SONA QONITA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cut Sona Qonita
NPM : 2302120076
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2025

Banda Aceh, 20 Agustus 2025
Yang Menyatakan



Cut Sona Qonita
CUT SONA QONITA

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH.**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda T. Iskandar dan Ibunda Herlina yang telah membimbing dan merawat penulis dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang, serta memberikan motivasi dan masukan dengan sabar mendidik penulis dan selalu memberikan doa dan kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya yang telah memberikan mukjizat serta kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Marlizar, S.E, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para pembantu Dekan dan Staff-Nya.
4. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para pembantu Dekan dan Staff-Nya.

5. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen, Dosen Wali dan Dosen Pembimbing 1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang selalu memotivasi dan membimbing saya dengan sepenuh hati.
6. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing 2 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 02 Mei 2025

Cut Sona Qonita

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Kinerja Tenaga Medis	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Tenaga Medis	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.3 Indikator Kinerja	9
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	12
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.3 Beban Kerja.....	14
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	14
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.3.4 Indikator Beban Kerja	17
2.4 Penelitian Sebelumnya	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20

2.6 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	22
3.1.2 Jenis Penelitian	22
3.1.3 Horizon Waktu	22
3.1.4 Unit Analisis	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.2.1 Populasi Penelitian	23
3.2.2 Sampel Penelitian	24
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.3.1 Sumber Data	24
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.4 Skala Pengukuran Variabel	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	29
3.6.2 Metode Analisis Data	29
3.7 Pengujian Data	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8 Pengujian Hipotesis.....	35
3.8.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	35
3.8.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
4.1 Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.....	38
4.1.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda	40
4.2 Karakteristik Responden	41
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.3.1 Uji Validitas.....	42

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	45
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	45
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja.....	46
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Tenaga Medis	47
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.1 Uji Normalitas	48
4.4.2 Uji Multikolinearitas	50
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
4.5 Hasil Uji Hipotesis	52
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	52
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	54
4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	55
4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	56
4.6 Pembahasan.....	57
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis.....	57
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	59
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	60
4.7 Implikasi Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	23
Tabel 3.2 Jenis Kinerja Tenaga Medis.....	24
Tabel 3.3 Skor Alternatif Jawaban.....	27
Tabel 3.4 Matriks Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Uji Validitas	43
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	44
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Medis	47
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.8 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	50
Tabel 4.9 Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	53
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.11 Uji Parsial (t-test).....	55
Tabel 4.12 Analisis of Varians (Anova)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh	40
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	49
Gambar 4.3 P-Plot.....	49
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	70
Lampiran 3. SPSS Out Put.....	71
Lampiran 4. Nilai R Tabel, T Tabel dan F tabel	80
Lampiran 5. Struktur Organisasi	84

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS DI
RUMAH SAKIT TK II ISKANDAR MUDA KOTA BANDA ACEH**

CUT SONA QONITA
2302120076

Pembimbing 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : Suryani Murad, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 orang tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda kota banda aceh dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh, dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh. Peningkatan kerja tenaga medis ditentukan oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja maka semakin besar pula peluang bagi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja tenaga medisnya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Tenaga Medis

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON
THE PERFORMANCE OF
MEDICAL PERSONEL AT TK II ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

CUT SONA QONITA
2302120076

Pembimbing 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : Suryani Murad, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work Environment and Workload on the performance of medical personnel at TK II Iskandar Muda Hospital, Banda Aceh. The data collection technique used in this study is a questionnaire. The method applied in this research is an associative method, which aims to determine the extent to which the Work Environment and Workload affect the Performance of medical personnel, both partially and simultaneously. The sample was selected using a purposive in this study was 76 medical personel from TK II Iskandar Muda Hospital, Banda Aceh, who where willing to participate. The results of the study indicate that the Work Environtment partially affect the performance of medical personel at TK II Iskandar Muda Hospital, Banda Aceh, and Workload also partially affects the performance of medical personel at the same hospital. Furthemore, both Work Environment and Workload simultaneously have a significant effect on the performance of medical personel at TK II Iskandar Muda, Banda Aceh. The improvement in medical personel performance is influenced by the Work Environment and Workload, thus increasing the opportunity for TK II Iskandar Muda, Banda Aceh, to enhance the performance of its medical personel.

Keywords: Work Environment, Workload, Performance of Medical Personnel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Di dalamnya, tenaga medis menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada pasien. Seiring meningkatnya kebutuhan dan kompleksitas pelayanan kesehatan, tuntutan terhadap kinerja tenaga medis pun semakin tinggi. Kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk menjamin mutu layanan dan keselamatan pasien, terutama di rumah sakit yang menjadi pusat rujukan dan pelayanan primer.

Sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pelayanan kesehatan, tenaga medis memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan dan mutu layanan kepada masyarakat. SDM yang berkualitas akan menciptakan pelayanan yang profesional, efisien, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Dalam hal ini, kinerja tenaga medis menjadi indikator utama yang mencerminkan keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas dan efisiensi kerja (Robbins dan Judge, 2019:40). Dalam konteks tenaga medis, kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan kepuasan pasien, serta berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Kinerja tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dan

klinis, tetapi juga dengan sikap professional, kecepatan tanggap, serta kepatuhan terhadap prosedur layanan. Sejumlah faktor turut memengaruhi kinerja ini, baik dari sisi internal seperti motivasi dan pengalaman, maupun dari sisi eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang seimbang. Kondisi kerja yang kondusif dan beban kerja yang proporsional diyakini mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan tenaga medis secara keseluruhan.

Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta efektivitas tenaga medis dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan tenaga medis, sebaliknya, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung justru dapat menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien (Adha et al, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Fachrezi, 2020:110). Lingkungan kerja dalam sektor kesehatan memiliki peran yang sangat penting, karena tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja tetapi juga pada kesejahteraan fisik dan mental tenaga medis. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja tenaga medis selain lingkungan kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu

dalam jangka waktu tertentu (Rohman, 2021:10). beban kerja tenaga medis tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti durasi kerja yang panjang dan tuntutan mobilitas tinggi, tetapi juga aspek mental, termasuk tekanan dalam mengambil keputusan cepat dan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya (Budiasa, 2021:29). Beban kerja mencakup total waktu yang digunakan serta banyaknya aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Dari sudut pandang subjektif, beban kerja dapat bervariasi tergantung pada persepsi individu terhadap tekanan, tuntutan pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kualitas pelayanan medis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, tenaga medis yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi efektivitas dalam menangani pasien. Sementara itu, dampak tidak langsungnya meliputi penurunan kepuasan kerja, peningkatan stress, hingga risiko burnout yang dapat menghambat kinerja optimal tenaga medis secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda tanggal 14 februari 2025, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja tenaga medis. Dari segi lingkungan kerja fisik, kondisi penerangan di beberapa ruang kerja masih kurang memadai, pendingin ruangan (AC) tidak berfungsi dengan optimal sehingga sirkulasi udara menjadi buruk. Selain itu, fasilitas sanitasi juga memprihatinkan, dimana air yang digunakan

menunjukkan adanya jentik-jentik yang mengindikasikan kebersihan lingkungan belum terjaga. Selain itu, kondisi kamar mandi yang kurang bersih turut memperburuk kenyamanan kerja. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja psikologis, tenaga medis mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, yang berpotensi menimbulkan stress. Hal ini diperparah oleh beban kerja yang berat dan tuntutan profesionalisme yang tinggi, yang apabila tidak ditangani secara tepat, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja tenaga medis.

Selain itu, beban kerja di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda juga tergolong tinggi, mengingat rumah sakit ini berada di bawah komando militer, sehingga dokter tidak hanya menangani pasien umum, tetapi juga bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi personel TNI dan keluarganya, serta pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya. Kondisi ini diperburuk dengan keterbatasan jumlah tenaga medis, yang menyebabkan dokter harus bekerja dengan intensitas tinggi dan durasi kerja yang panjang.

Berdasarkan hasil observasi di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar sarana dan prasarana di Rumah Sakit TK II dalam kondisi memadai. Namun, beberapa fasilitas, terutama di ruang gawat darurat, masih memerlukan perbaikan agar tenaga medis dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, tingginya jumlah pasien yang harus ditangani dalam sehari memperparah beban kerja tenaga medis, yang berdampak pada efisiensi dalam bekerja, ketepatan dalam diagnosis dan pengobatan, serta interaksi dengan pasien.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kelelahan

kerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan tenaga medis. Namun, dalam konteks Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di rumah sakit ini.

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis mengenai lingkungan kerja dan beban kerja pada Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh, serta bisa menjadi referensi dan masukan bagi peneliti sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh

Untuk memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh sehingga dapat ditemukan kebijakan apa yang tepat dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

b) Bagi Pembaca

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga medis agar selalu menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penetapan ruang lingkup penelitian yang dilakukan ini adalah didasarkan pada pertimbangan antara lain: waktu, biaya, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teori yang digunakan serta faktor keterbatasan peneliti. Ruang lingkup dari penelitian ini terbatas pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Tenaga Medis

2.1.1 Pengertian Kinerja Tenaga Medis

Kinerja tenaga medis merupakan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit atau instansi kesehatan. Kinerja ini mencerminkan efektivitas tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi kesehatan.

Kinerja tenaga medis merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi individu serta persepsi mereka terhadap peran dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, tenaga medis memiliki peran penting dalam mewujudkan visi dan misi rumah sakit, sehingga evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas layanan kesehatan (Hidayat, 2023:11).

Kinerja tenaga medis dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif, tergantung pada bagaimana tenaga medis menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dewi *et al.*, 2022:15). Kinerja ini melibatkan aspek kepuasan pasien, efisiensi pelayanan, serta pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh produktivitas dan efisiensi kerja (Robbins dan Judge, 2019:40). Dalam konteks tenaga medis, kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan

yang berkualitas, meningkatkan kepuasan pasien, serta berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga medis tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kompetensi, produktivitas, dan efektivitas dalam memberikan layanan kesehatan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibedakan ke dalam beberapa aspek, seperti yang dikemukakan oleh Rofiliana (2021:22), adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pegawai
Kebutuhan mendasar seperti upah, jaminan pekerjaan, dan peluang pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan semangat serta produktivitas tenaga kerja.
2. Motivasi Kerja
Motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun faktor eksternal, dapat meningkatkan semangat dan dedikasi tenaga kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.
3. Kepuasan Kerja
Kepuasan dalam bekerja terbentuk dari lingkungan yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta penghargaan yang mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja tenaga medis.
4. Partisipasi Kerja
Keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas pegawai.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat untuk menilai sejauh mana seorang mencapai target kinerja. Berikut adalah indikator yang dikemukakan oleh (Dewi et al., 2022:18), yaitu:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan seberapa teliti, rapi, dan optimal hasil kerja seseorang tanpa mengesampingkan standar kualitas yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja

Menggambarkan kemampuan individu dalam menerima dan menyelesaikan sejumlah tugas dalam batas waktu tertentu secara efektif.

3. Tanggung Jawab
Merefleksikan kecepatan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan organisasi.
4. Kerja Sama
Menunjukkan solidaritas serta komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan tugas bersama.
5. Inisiatif
Menunjukkan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu menunggu instruksi dari atasan.

Sementara itu, indikator kinerja yang dikemukakan oleh Hidayat (2023:13)

adalah sebagai berikut;

1. Kualitas Kerja
Tingkat kualitas atau mutu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
2. Kuantitas Kerja
Volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Ketangguhan Pegawai
Tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan konsistensi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
4. Sikap Pegawai
Sikap dan tanggung jawab pegawai terhadap rekan kerja dan atasan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Di samping itu, Robbins dan Judge (2019:42) menyatakan bahwa indikator kinerja berkaitan dengan;

1. Kualitas (Mutu)
Tingkat di mana hasil kerja mendekati kesempurnaan atau memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas (Jumlah)
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu
Sejauh mana suatu pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, uang, teknologi) yang dioptimalkan untuk meningkatkan hasil.

5. Kemandirian

Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa memerlukan supervisi atau bantuan dari pihak lain.

6. Komitmen Kerja

Seberapa besar seorang pegawai memiliki tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi mencerminkan kondisi yang dirancang untuk menciptakan suasana dan situasi kerja yang nyaman guna mendukung kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut ada beberapa pendapat para ahli terkait lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan karakteristik yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tempat kerja yang berkualitas dapat menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif (Syamsuri, 2021:14). Faktor-faktor seperti ketersediaan pendingin udara, pencahayaan yang baik, serta kondisi fisik ruang kerja berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Fachrezi, 2020:110). Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan tertata dengan baik dapat meningkatkan motivasi serta mengurangi tingkat stres karyawan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi sosial dan fisik di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada kinerja mereka (Herlambang, 2022:26). Kepadatan ruangan, kebersihan lingkungan, serta kebisingan dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan dan efektivitas kerja.

Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada fasilitas fisik, tetapi juga mencakup interaksi sosial, hubungan antar pegawai, serta suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu memastikan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa tekanan berlebihan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:66), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terbagi dua yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut terkait dua faktor tersebut:

1. lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek yang dapat dirasakan secara langsung oleh panca indera dan berdampak pada kenyamanan serta kinerja karyawan. Faktor-faktornya meliputi:
 - Penerangan
Tingkat cahaya yang memadai agar pekerja dapat beraktivitas dengan baik tanpa mengalami kelelahan mata.
 - Temperature dan Sirkulasi Udara
Ruang kerja yang terlalu panas atau dingin dapat mengurangi kenyamanan serta efektivitas kerja.
 - Gangguan Suara
Kebisingan yang berlebihan bisa menghambat fokus dan menurunkan produktivitas.
 - Tata Ruang dan Desain Tempat Kerja
Pengaturan peralatan dan ruangan yang dirancang dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.
 - Kebersihan dan Kenyamanan
Tempat kerja yang terjaga kebersihannya serta tertata dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan sehat.
2. lingkungan kerja psikis berhubungan dengan faktor non-fisik yang dapat mempengaruhi kondisi mental serta emosional pegawai dalam bekerja. Faktor-faktornya meliputi:
 - Hubungan Kerja yang Baik

Interaksi yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- Dorongan dan Apresiasi
Penghargaan terhadap hasil kerja karyawan dapat meningkatkan semangat serta kepuasan kerja.
- Tekanan Kerja
Beban kerja yang terlalu besar atau tuntutan tinggi dari atasan dapat menimbulkan stress dan menurunkan kinerja.
- Keamanan Dalam Bekerja
Rasa aman, baik dari fisik maupun emosional, berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan.
- Peluang Pengembangan Karir
Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan berkembang dalam pekerjaan dapat menambah motivasi karyawan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator merupakan alat untuk menilai kondisi lingkungan kerja di suatu tempat dimana kita bekerja. Berikut adalah indikator yang dikemukakan oleh (Fachrezi, 2020:111), yaitu terdiri dari;

1. Penerangan
Tingkat pencahayaan di tempat kerja.
2. Sirkulasi Udara
Kualitas udara yang memengaruhi kenyamanan kerja.
3. Kualitas Ruangan
Keadaan fisik ruangan kerja, termasuk kebersihan dan tata letak.
4. Kebersihan
Tingkat kebersihan lingkungan kerja.
5. Fasilitas Kerja
Ketersediaan dan kualitas fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Sementara itu, indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Syamsuri (2021:16), adalah sebagai berikut;

1. Hubungan Sesama Rekan Kerja
Interaksi positif antar karyawan.
2. Hubungan Kerja antara Atasan dengan Bawahan
Komunikasi dan hubungan yang baik antara pimpinan dan staf.

3. Kebersihan di Tempat Kerja
Lingkungan kerja yang bersih dan rapi.
4. Ketenteraman di Tempat Kerja
Suasana kerja yang aman dan nyaman.

Di samping itu, Herlambang (2022:28) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja berkaitan dengan;

1. Penerangan
Cahaya yang memadai di dalam ruangan kerja.
2. Suhu Udara
Temperatur ruangan yang nyaman bagi kinerja.
3. Kebisingan
Tingkat suara di lingkungan kerja yang tidak mengganggu konsentrasi.
4. Kebersihan
Kondisi kebersihan tempat kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh kapasitas individu, kompleksitas tugas, serta durasi waktu penyelesaiannya.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:15). Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi akibat kurangnya keahlian, ritme kerja yang terlalu cepat, atau volume pekerjaan yang terlalu besar, sehingga dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Beban kerja mencakup seluruh aktivitas yang melibatkan aspek fisik, mental, dan sosial dalam menjalankan tugasnya (Jannah, 2021:5). Waktu yang diperlukan

untuk menyelesaikan tugas serta tekanan yang dialami pekerja juga menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat beban kerja.

Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya (Budiasa, 2021:29). Beban kerja mencakup total waktu yang digunakan serta banyaknya aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Dari sudut pandang subjektif, beban kerja dapat bervariasi tergantung pada persepsi individu terhadap tekanan, tuntutan pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja.

Setiap individu memiliki kemampuan unik dalam menangani beban kerja. Ada pekerja yang lebih cocok menangani tugas fisik, sementara yang lain lebih unggul dalam tugas mental. Oleh karena itu, penempatan pekerja yang tepat sesuai keahlian dan pengalaman menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas kerja serta kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga melibatkan tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan psikologis, serta kapasitas individu dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kesejahteraan pekerja, guna mencapai efektivitas kerja yang optimal.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja terbagi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut terkait dua faktor tersebut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- Tugas
Tugas yang dilakukan secara fisik mencakup aspek seperti pengaturan ruang kerja, lokasi kerja, peralatan dan fasilitas kantor, serta kondisi kerja. Sementara itu, tugas yang bersifat mental meliputi tingkat kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang harus dipikul dalam pekerjaan.
- Organisasi Kerja
Organisasi kerja mencakup durasi penyelesaian tugas, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, serta distribusi tugas dan wewenang.
- Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja dapat menambah beban bagi kinerja, yang terbagi ke dalam tiga aspek:
 - Lingkungan kerja fisik
 - Lingkungan kerja psikologis
 - Dan, lingkungan kerja biologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja berasal dari dalam tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain dapat diukur secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup aspek sebagai berikut:

- Somatis
Somatis seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- Faktor Psikis
Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan, dan keinginan.

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Indikator merupakan alat untuk mengukur beban kerja di suatu tempat dimana kita bekerja. Berikut adalah indikator yang dikemukakan oleh (Vachapo, 2020:18), yaitu terdiri dari;

1. **Beban Kerja Fisik**
Jumlah pekerjaan yang memerlukan aktivitas atau tenaga fisik dari seorang karyawan, seperti mengangkat, mendorong, dan memindahkan barang berat.
2. **Beban Kerja Mental**
Seberapa besar seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya melalui proses berpikir, konsentrasi, menganalisis dan mengambil keputusan.
3. **Beban Waktu**
Beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. **Kondisi Pekerjaan**
Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya, termasuk pengawasan yang jelas dan sesuai standar organisasi serta keterlibatan dalam membuat keputusan.
5. **Standar Pekerjaan**
Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu, terdapat tiga indikator utama beban kerja yang dikemukakan oleh Jannah (2021:8), yaitu;

1. **Target yang harus dicapai**
Mengacu pada sasaran atau hasil yang ditetapkan dan harus dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya.
2. **Kondisi Pekerjaan**
Berkaitan dengan situasi dan lingkungan di mana pekerjaan dilakukan, termasuk faktor-faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.
3. **Penggunaan Waktu**
Menunjukkan bagaimana karyawan mengelola dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Di samping itu, Budiasa (2021:32) menyatakan bahwa indikator beban kerja berkaitan dengan;

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, termasuk persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, seperti kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tidak terduga.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan.
4. Standar Pekerjaan
Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan ringkasan tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan disepertar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang tidak ada. Sebuah penelitian tidak mungkin terlepas dari adanya teori-teori yang diambil dari buku, penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan dan masih dapat dipertanggungjawabkan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di rumah sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

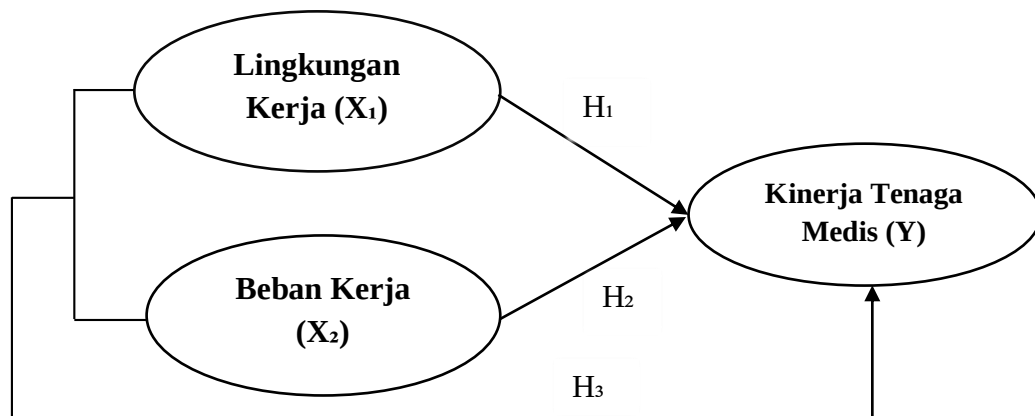
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Nurul Magfirah (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Beban Kerja Variabel Dependent : Kinerja Tenaga Medis	Variabel Dependen dan Variabel Independent yang digunakan sama	Objek Penelitian Berbeda, Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon	Variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis
2	Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja Variabel Dependent : Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Perumahan Rakyat	Menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan Kepuasan Kerja pada variabel independen dan objek Penelitian Berbeda	Secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
3	Agung Aditya Saputra (2022) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Panel Indonesia	Variabel Independen : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Beban Kerja Variabel Dependent : Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Panel Indonesia	Menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan Kompensasi pada variabel independen dan objek Penelitian Berbeda	Secara parsial 1. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Beban Kerja Berpengaruh negatif dan tidak signifikan

					terhadap Kepuasan Kerja
4	Eric Hermawan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Beban Kerja Variabel Dependent : Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	Penelitian ini tidak menggunakan Stres Kerja pada variabel independen dan objek Penelitian Berbeda	Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. Baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen untuk Lingkungan Kerja (37,8%), Stres Kerja (41,2%) dan Beban Kerja (20,1%) sedangkan pengaruh dalam (%) secara bersama-sama adalah 44,8%
5	Sri Wahyuningsih (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja Variabel Dependent : Produktivitas Kerja	Menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja	Penelitian ini menambahkan Beban Kerja pada Variabel independen dan Objek penelitian berbeda	hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (oleh :Tarjo, 2020)

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas pada gambar 2.1, maka hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh

H₃ : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dan beban kerja yaitu berperan sebagai variabel bebas (independen) sedangkan kinerja tenaga medis merupakan variabel terikat (dependen).

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif-kausal. Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif-kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam konteks sebab dan akibat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan dalam analisis bersumber dari variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kinerja tenaga medis (Y).

3.1.3 Horizon Waktu

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa “Horizon waktu pada penelitian ini adalah penelitian cross-sectional merupakan jenis penelitian observasional yang

mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu dari suatu populasi atau sampel tanpa ada pengukuran lanjutan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh, dan berlangsung mulai Februari 2025 hingga selesai.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun						
		Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Agu-25
1	Survei Awal							
2	Penyusunan Proposal							
3	Pemeriksaan dan Revisi							
4	Seminar Proposal							
5	Pelaksanaan Penelitian							
6	pengelolaan Data							
7	Sidang							

3.1.4 Unit Analisis

Sugiyono (2019, 395), menyatakan “unit analisis adalah aspek utama yang diperhatikan dalam suatu penelitian, yang dapat meliputi individu, kelompok, atau entitas tertentu”. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2019, 126) menyatakan “keseluruhan objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang ditemukan oleh peneliti sebagai fokus penelitian untuk dianalisis dan disimpulkan”. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh yang berjumlah 76 orang.

Tabel 3. 2
Jenis Kinerja Tenaga Medis

NO	Kinerja Tenaga Medis	Jumlah
1	Dokter Umum	15 Orang
2	Dokter Gigi	3 Orang
3	Dokter Spesialis	58 Orang

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil”. Dengan demikian, mengingat populasi mencukupi dan dapat dijangkau, maka seluruh populasi yang berjumlah 76 orang dijadikan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sujarweni (2020:111), menyatakan “data dalam penelitian merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan sebagai bahan penelitian”. Tanpa dukungan data yang kuat, penelitian cenderung kurang operasional, kurang meyakinkan, dan sulit diinterpretasikan, yang pada akhirnya bisa mengakibatkan tujuan penelitian itu tidak tercapai. Oleh karena itu, pengumpulan dan analisis data yang teliti sangatlah krusial untuk menghasilkan penelitian yang berarti dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau penyelesaian masalah. Menurut Sugiyono (2019,296) berdasarkan sumbernya, data penelitian tergolong menjadi dua jenis yaitu;

1. Data Primer

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti selama proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, seperti responden atau informan yang memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, atau penyebaran angket. Dalam penelitian ini, data primer dihimpun dari tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara. Data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, melainkan diambil dari sumber yang sudah tersedia, seperti dokumen, literature, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan keuangan dan data sensus dari pemerintah. Data sekunder bisa diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, dan internet yang memberikan informasi terkait lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja tenaga medis.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, di

mana jawaban yang diberikan nantinya akan di ukur kembali dengan menggunakan skala Likert.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan bagi penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung melalui Google Form guna mengumpulkan informasi yang diperlukan. Angket atau kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang disusun dalam bentuk serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019).

Kemudian, angket atau kuesioner akan dibagikan langsung oleh peneliti yang didalamnya terdapat beberapa alternatif jawaban yang akan memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan. Alasan peneliti menggunakan angket atau kuesioner dalam penelitian ini adalah:

- Jawaban yang terstruktur memudahkan peneliti dalam mengolah data dan menganalisis data secara kuantitatif.
- Lebih menghemat waktu.
- Jika responden memiliki keraguan terkait kuesioner maka dapat langsung diklarifikasikan di tempat, sehingga dapat memudahkan responden dalam mengisi kuesionernya.
- Angket atau kuesioner dapat dikumpulkan dengan cepat dalam waktu singkat.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang dilakukan secara sengaja, terstruktur, dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu, dengan cara

mengamati serta mencatat fenomena yang terjadi dalam suatu kelompok sesuai dengan pedoman dan standar penelitian ilmiah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen tertulis, gambar, rekaman, atau arsip sebagai sumber informasi.

3.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert sebagai alat yang efektif untuk mengukur persepsi, sikap, dan tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Pengujian variabel-variabel yang diteliti, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 3
Skor Alternatif Jawaban

No	Pernyataan	Skor
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

Sumber: Sugiyono (2019)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini, semua variabel yang terdapat dalam hipotesis yang telah disusun untuk dioperasionalkan. Untuk mempermudah pemahaman dan pelaksanaan penelitian, masing-masing variabel yang diteliti didefinisikan sebagai berikut.

Tabel 3. 4
Matriks Operasional Variabel

Variabel Dependen						
No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
1	Kinerja Tenaga Medis (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh kinerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dewi et al., 2022:15).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif (Dewi et al., 2022:18).	1 - 5	Likert	C1-C5

Variabel Independen						
No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Fachrezi, 2020:110)	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kualitas Ruangan 4. Kebersihan 5. Fasilitas Kerja (Fachrezi, 2020:111)	1 - 5	Likert	A1-A5
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan cakupan seluruh aktivitas yang melibatkan aspek fisik, mental, dan sosial dalam menjalankan tugasnya. (Jannah, 2021:5)	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan. 3. Penggunaan Waktu. (Jannah, 2021:8)	1 - 3	Likert	B1-B3

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah teknik untuk mengarsipkan dan menilai informasi yang terkumpul, agar dapat menghadirkan penjelasan rinci mengenai realitas, karakteristik, serta keterkaitan antar peristiwa yang diamati.

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada studi ini adalah metode analisis statistik yang dijalankan melalui perangkat lunak SPSS. Metode evaluasi yang diterapkan adalah regresi linear berganda, dengan tujuan untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai keterkaitan antar variabel.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Beban Kerja

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

e = error term

suatu hasil perhitungan statistik dianggap signifikan jika nilai uji statistik terletak pada area kritis (dimana H₀ ditolak), sedangkan dianggap tidak signifikan jika nilai tersebut berada pada area dimana H₀ diterima.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Supriadi (2020:137), menyatakan “validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran”. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas butir angket adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung tidak bernilai positif atau lebih kecil dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu instrument dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti, seperti dalam penggunaan kuesioner. Sebuah instrument dikatakan valid jika dapat secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Penggunaan instrument yang valid akan menghasilkan data yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena, baik dalam konteks alam maupun sosial (Sugiyono, 2019:156). Instrument ini dapat berupa kuesioner, wawancara, atau observasi yang dirancang untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan instrument yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

Validitas yang di uji dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu validitas konstruk mempresentasikan sejauh mana alat ukur mampu menghasilkan data yang selaras dengan teori yang mendasarinya.

Instrumen yang valid biasanya memiliki indeks korelasi dalam rentang tertentu. Sebagai acuan, nilai korelasi dapat dikategorikan sebagai berikut;

- 0,800 – 1,000 (menunjukkan validitas yang sangat tinggi).
- 0,6000 – 0,799 (dikategorikan tinggi).
- 0,400 – 0,599 (cukup tinggi).
- 0,200 – 0,399 (termasuk rendah).
- 0,000 – 0,199 (dianggap sangat rendah atau tidak valid).

jika suatu instrumen memiliki 13 pertanyaan dengan skala jawaban mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Maka, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson.

Salah satu metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung nilai korelais (r hitung) dari setiap item dalam kuesioner dan membandingkannya dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrument dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrument dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus dari analisis.

Dasar dalam menentukan keputusan uji validitas Korelasi Product Moment dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (2-tailed) dengan tingkat probabilitas 0,05.

1. Jika nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,05$ dan Korelasi Pearson bernilai positif, maka pernyataan dalam angket atau kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika signifikansi (2-tailed) $> 0,05$ dan Korelasi Pearson bernilai negative, maka pernyataan dalam angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

Peneliti menggunakan program SPSS versi 25 Windows dengan kriteria pengujian jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriadi (2020:139) menyatakan bahwa “Reliabilitas berarti dapat dipercaya. Artinya instrument dapat memberikan hasil yang tepat”. Dalam pengujian ini, reliabilitas suatu variabel diukur dengan melihat nilai Cronbach’s Alpha, di mana tingkat signifikansi yang digunakan harus lebih besar dari 0,6.

Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliable apabila nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$, jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,6$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable (Firmasnyah, 2019:23).

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach’s alpha $>$ tingkat signifikan, maka instrument dianggap reliable.

- Sebaliknya, jika nilai Cronbach's alpha < tingkat signifikan, maka instrument dianggap tidak reliable.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan estimasi yang tidak bias. Beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik meliputi;

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2020:160). Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Lebih terdapat dua metode dalam uji normalitas, antara lain:

- Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghozali (2020:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

- Metode Grafik

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik probability plot. Adapun menurut Ghazali (2020:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2020:105). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi. Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan pedoman sebagai berikut:

- Nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana suatu model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai $VIF \leq 10$.

- Nilai Tolerance, di mana model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance $\geq 0,1$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2020:139). Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji berikut, yaitu:

- Grafik Scatterplot

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik scatterplot dapat melihat scatterplot (Ghozali, 2020:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
2. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Sugiyono (2019:187), menyatakan “untuk uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemuka berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu di uji signifikansinya.

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 (5%).

Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut.

- H_{01} : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
- H_{a1} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
- H_{02} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
- H_{a2} : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

3.8.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Sugiyono (2019:192), menyatakan uji F digunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya adalah:

- c. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- d. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut.

- H_{03} : lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.
- H_{a3} : lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh

Rumah sakit TK II Iskandar Muda merupakan salah satu fasilitas kesehatan milik Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang berada di bawah naungan Kodam Iskandar Muda. Rumah Sakit ini beralamat di Jalan T. Angkasa Bendahara No. 1, Kelurahan Kuta Alam, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, dengan kode pos 24415.

Rumah Sakit TK II Iskandar Muda termasuk dalam tipe B (Tingkat II). Status kepemilikan rumah sakit ini berada di bawah Kementerian Pertahanan RI. Dasar Legalitas operasional rumah sakit ini merujuk pada peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor: Perkasad/8/VI/2012 tanggal 7 Juni 2012 tentang peningkatan status Rumah Sakit TK III menjadi Tingkat TK II.

Rumah Sakit TK II Iskandar Muda memiliki luas tanah sebesar 3 Ha dan luas bangunan kurang lebih 7.000 m². sumber air utama berasal dari PAM dan sumur artesis. Untuk kebutuhan listrik, rumah sakit menggunakan pasokan dari PLN serta dilengkapi dengan mesin genset cadangan. Sebagai salah satu rumah sakit yang telah terakreditasi paripurna oleh Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan Indonesia (LAFKI), rumah sakit ini terus berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Sertifikat akreditasi terakhir diperoleh pada tanggal 23 Desember 2022 dengan nomor 071/LAFKI/AKREDITASI/XII/2022 dan berlaku hingga 19 Desember 2026.

Dalam hal pelayanan, rumah sakit ini telah memiliki sistem informasi elektronik rekam medis berbasis digital (Sistem SIMRS Medik by PT. Global Media Digitama) serta layanan rekam medis yang terintegrasi dengan Bridging Satu Sehat milik Kemenkes RI. Rumah Sakit TK II Iskandar Muda juga telah terdaftar secara resmi di BSSN dengan Nomor Sertifikat BSE.02.01/05.2024 pada tanggal 15 mei 2024, menandakan kesiapan rumah sakit ini dalam pengelolaan dan perlindungan data secara elektronik dan aman.

1. Visi : Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan dan Pilihan bagi Prajurit TNI, Pegawai Sipil, dan Keluarganya serta Masyarakat Umum di wilayah provinsi Aceh.
2. Misi :
 1. Mengutamakan Keselamatan Pasien
 2. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Bermutu secara Cepat, Tepat dan Memuaskan
 3. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Berkesinambungan
 4. Menciptakan Lingkungan Kerja Rumah Sakit yang Proffesional, Bersih dan Aman
3. Motto : Motto Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh adalah “5-S”, yang dimaksud dengan 5-S sebagai berikut;

Senyum – Salam – Sapa – Sopan – Santun

4.1.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda

Gambar 4.1**Struktur Organisasi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh****4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama masa kerja dan status perkawinan yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 76 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat dari pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Usia		
	- < 30 Tahun	10	13,2%
	- 31 - 40 Tahun	41	53,9%
	- 41 - 50 Tahun	19	25%
	- > 50 Tahun	6	7,89%
Jumlah		76	100%
2	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	49	64,5%
	- Perempuan	27	35,5%
Jumlah		76	100%
3	Status Perkawinan		
	- Menikah	71	93,4%
	- Belum Menikah	5	6,6%
	- Pernah Menikah	-	-
Jumlah		76	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	- Dokter Umum (dr.)	15	19,7%
	- Dokter Gigi (drg.)	3	3,9%
	- Dokter Spesialis (dr. Sp.)	58	76,3%
Jumlah		76	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 49 orang responden (64,5%) dan perempuan 27 orang responden (35,5%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang responden (13,2%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 41 orang responden (53,9) berumur di rentang 31-40 tahun. Selanjutnya sebanyak 19 orang responden (25%) berumur di rentang 41-50 tahun. Selanjutnya, sebanyak 6 orang responden (7,89%) berumur lebih dari 50 Tahun.

Kemudian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 15 orang responden (19,7%) berpendidikan terakhir Dokter Umum (dr.), responden dengan pendidikan Dokter Gigi (drg.) sebanyak 3 orang responden (3,9%). Sebanyak 58 orang responden (76,3%) berpendidikan terakhir Dokter Spesialis (dr.Sp.).

Karakteristik responden yang terakhir yaitu berdasarkan status perkawinan, diketahui bahwa sebanyak 71 orang responden (93,4%) kawin, sebanyak 5 orang responden (6,6%) belum kawin.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Proses uji validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan memanfaatkan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan software SPSS versi 25.0 sebagai alat bantu. Hasil keluaran dari program menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena signifikansinya berada di bawah ambang batas 5%, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Apabila di uji secara manual, nilai korelasi dari setiap pernyataan

dibandingkan dengan nilai kritis *Pearson Product Moment*, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,226 (dengan $n = 76$), sebagaimana tercantum dalam tabel nilai kritis pada lampiran.

Dengan demikian, pernyataan-pernyataan tersebut dianggap signifikan dan memenuhi validitas konstruk, yang secara statistik menunjukkan adanya konsistensi internal. Artinya butir-butir pernyataan memiliki kesamaan arah dan mengukur hal yang sama. Hal ini menandakan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	R Hitung	R Tabel	Status
Item A1	X1	0,662	0,226	Valid
Item A2		0,804	0,226	Valid
Item A3		0,728	0,226	Valid
Item A4		0,745	0,226	Valid
Item A5		0,736	0,226	Valid
Item B1	X2	0,855	0,226	Valid
Item B2		0,879	0,226	Valid
Item B3		0,721	0,226	Valid
Item C1	Y	0,845	0,226	Valid
Item C2		0,771	0,226	Valid
Item C3		0,897	0,226	Valid
Item C4		0,826	0,226	Valid
Item C5		0,844	0,226	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak untuk digunakan

dalam proses penelitian lebih lanjut. Hal ini diperkuat dengan nilai validitas yang melebihi nilai kritis Pearson Product Moment sebesar 0,226 pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti instrument yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat diandalkan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan pendekatan berdasarkan Cronbach Alpha yang umum digunakan dalam penelitian-penelitian sosial. Metode ini bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi internal dari skala yang disusun dalam bentuk kuesioner. Menurut Supriadi (2020:139) menyatakan bahwa “Reliabilitas berarti dapat dipercaya. Artinya instrument dapat memberikan hasil yang tepat”. Dalam pengujian ini, reliabilitas suatu variabel diukur dengan melihat nilai Cronbach’s Alpha, di mana tingkat signifikansi yang digunakan harus lebih besar dari 0,6.

Untuk memperjelas tingkat reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini, berikut ditampilkan nilai alpha dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,787	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,753	0,60	Reliabel
3	Kinerja Tenaga Medis (Y)	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas dilakukan terhadap lima dan tiga indikator pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kinerja tenaga medis (Y) di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh sebagaimana yang

diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,787, 0,753, 0,892 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha lebih besar dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi pada bagian ini menggambarkan sebaran jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan. Hasil ini memberikan gambaran tentang bagaimana responden memberikan tanggapan terhadap setiap item pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja tenaga medis.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Uraian mengenai sebaran jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	A1	18	23,7	50	65,8	8	10,5	0	0	0	0	4,13
2	A2	42	55,3	26	34,2	6	7,9	2	2,6	0	0	4,42
3	A3	29	38,2	39	51,3	8	10,5	0	0	0	0	4,27
4	A4	42	55,3	26	34,2	7	9,2	1	1,3	0	0	4,43
5	A5	34	44,7	30	39,5	11	14,5	1	1,3	0	0	4,27
Nilai Rata-rata												4,30

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 di atas ini dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan item A1 yaitu diperoleh jawaban rata-rata 4,13 yang berarti baik, kemudian pada pernyataan item A2

jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,42 yang berarti sangat baik, selanjutnya pada pernyataan item A3 jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,27 yang berarti sangat baik, pada indikator keempat terkait pernyataan item A4 jawaban rata-rata yang didapat yaitu sebesar 4,43 yang berarti sangat baik, dan untuk pernyataan yang terakhir yaitu terkait indikator ke lima maka rata-rata yang diperoleh dari pernyataan item A5 yaitu sebesar 4,27 yang berarti sangat baik, sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh total nilai rata-rata sebesar 4,30 yang berarti sangat baik.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Uraian mengenai sebaran jawaban responden pada variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	B1	41	53,9	24	31,6	10	13,2	1	1,3	0	0	4,38
2	B2	36	47,4	32	42,1	7	9,2	1	1,3	0	0	4,35
3	B3	46	60,5	24	31,6	4	5,3	2	2,6	0	0	4,50
Nilai Rata-rata												4,41

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas ini dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja pada indikator pertama dengan pernyataan item B1 yaitu diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik, kemudian pada pernyataan item B2 jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,35 yang berarti sangat baik, selanjutnya pada pernyataan item B3 jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,50 yang berarti sangat baik, sehingga hasil penelitian variabel beban kerja diperoleh total nilai rata-rata sebesar 4,41 yang berarti sangat baik.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Tenaga Medis

Uraian mengenai sebaran jawaban responden pada variabel kinerja tenaga medis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Medis

No	Kinerja Tenaga Medis (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	C1	40	52,6	27	35,5	8	10,5	1	1,3	0	0	4,39
2	C2	36	47,4	31	40,8	5	6,6	4	5,3	0	0	4,30
3	C3	39	51,3	25	32,9	9	11,8	3	3,9	0	0	4,31
4	C4	34	44,7	30	39,5	11	14,5	1	1,3	0	0	4,27
5	C5	35	46,1	28	36,8	12	15,8	1	1,3	0	0	4,27
Nilai Rata-rata												4,30

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas ini dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan item C1 yaitu diperoleh jawaban rata-rata 4,39 yang berarti sangat baik, kemudian pada pernyataan item C2 jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,30 yang berarti sangat baik, selanjutnya pada pernyataan item C3 jawaban rata-rata yang diperoleh yaitu 4,31 yang berarti sangat baik, pada indikator keempat terkait pernyataan item C4 jawaban rata-rata yang didapat yaitu sebesar 4,27 yang berarti sangat baik, dan untuk pernyataan yang terakhir yaitu terkait indikator ke lima maka rata-rata yang diperoleh dari pernyataan item C5 yaitu sebesar 4,27 yang berarti sangat baik, sehingga hasil penelitian variabel kinerja tenaga medis diperoleh total nilai rata-rata sebesar 4,30 yang berarti sangat baik.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

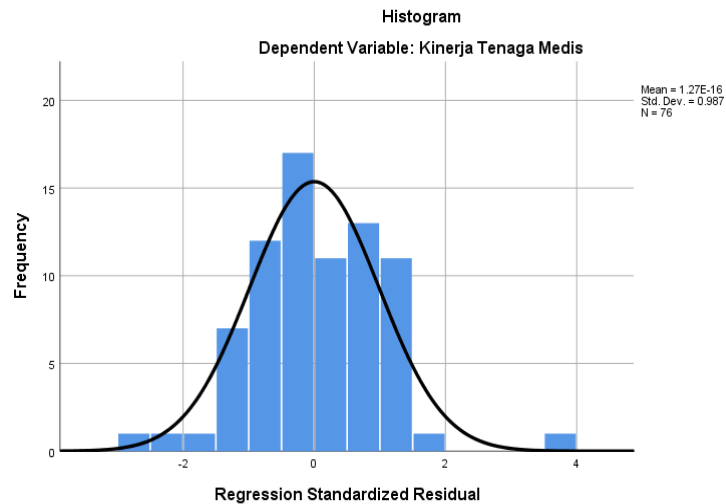
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka proses analisis data dan pengujian hipotesis dapat dilakukan menggunakan metode statistik para metrik. Untuk mengetahui normalitas data, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan *one sample test*. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200
Sig.	0,940

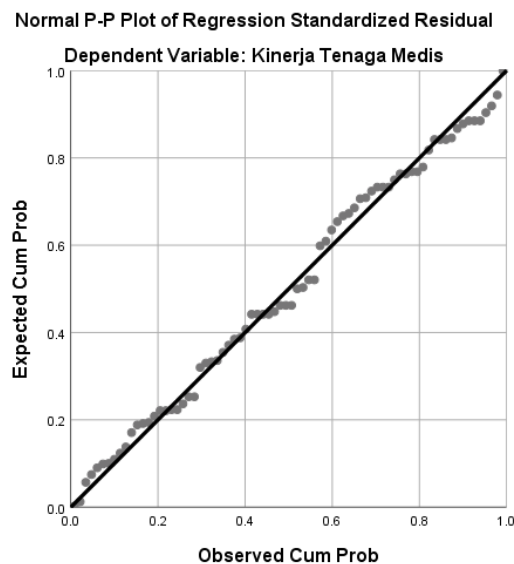
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel residual adalah sebesar 0,940. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data residual tersebar secara merata dan membentuk pola menyerupai kurva normal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang simetris dan tidak menunjukkan penyimpangan ke arah kiri maupun kanan.



Gambar 4.3 P-Plot

Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik P-Plot sebagian besar berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual

terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

1) Berdasarkan nilai tolerance

- Jika nilai tolerance melebihi 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas

2) Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF melebihi 0,10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 8

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Variabel	kolinearitas statistik	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,463	2,158
Beban Kerja (X2)	0,463	2,158

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

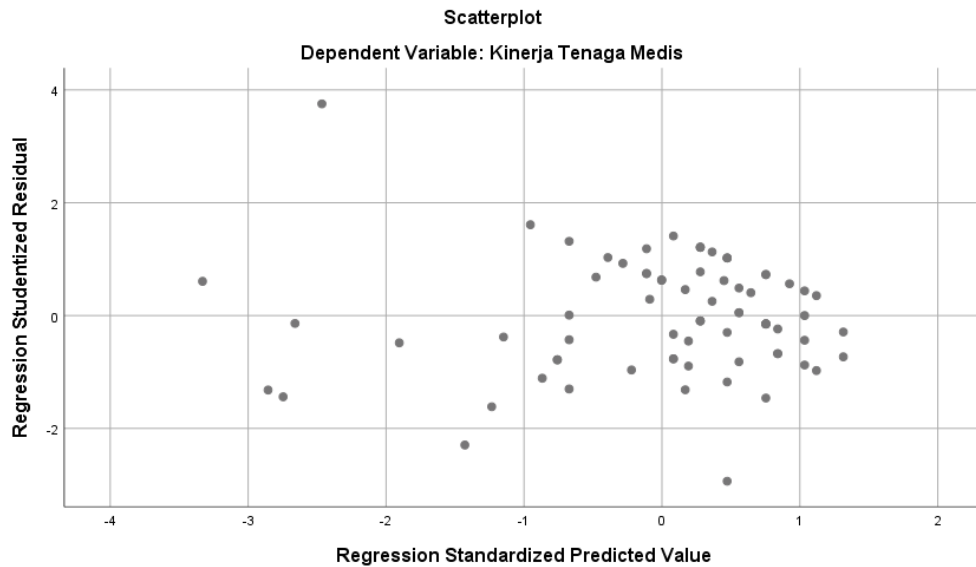
Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai tolerance untuk seluruh variabel memiliki angka lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance

Inflation Factor (VIF) berada dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi, karena masing-masing variabel bebas tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi satu sama lain

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2020:139). Apabila nilai residual memiliki varians yang konstan antar pengamatan, maka kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas. Namun, jika varians residual berbeda-beda, maka dinamakan heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik harusnya tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS versi 25 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y riil). Hasil olah data untuk uji homoskedastiistas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini;

- Uji Scatterplot
 1. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
 2. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan output pada gambar 4.4 scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik berada secara acak di atas maupun di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homoskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian rumusan masalah dan hipotesis, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen), baik secara simultan maupun parsial. Untuk menjelaskan hal tersebut, digunakan analisis regresi linier berganda, sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 9
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,270	2,322		0,547	0,586
	Lingkungan Kerja	0,660	0,154	0,513	4,286	0,000
	Beban Kerja	0,459	0,219	0,251	2,096	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Medis

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS versi 25, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,270 + 0,660X_1 + 0,459X_2$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.9 diatas tersebut maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata kinerja tenaga medis akan bernilai 1,270.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,660. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relative maka kinerja tenaga medis akan meningkatkan penurunan sebesar 66,0%.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,459. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam

variabel beban kerja secara relative akan meningkatkan kinerja tenaga medis sebesar 45,9% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dominan dari pada variabel beban kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga medis.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					Keterangan
Model	R	R^2	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	
1	0,718	0,515	0,502	0,315	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien korelasi (R) = 0,718 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 71,8%. Artinya rumah sakit TK II Iskandar Muda kuat hubungannya dengan lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2).
- Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,502. Artinya sebesar 50,2% perubahan-perubahan rumah sakit TK II Iskandar Muda dapat dijelaskan oleh perubahan dalam lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan

selebihnya yaitu sebesar 49,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor pengembangan karir, motivasi dan gaya kepemimpinan rumah sakit serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga medis.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 11
Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	T Hitung	T Tabel	Sig
1	Lingkungan Kerja (X1)	4,286	1,993	0,000
2	Beban Kerja (X2)	2,096	1,993	0,040

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar muda, antara lain:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Jika t hitung > t tabel, maka menolak H_0 menerima H_a . Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,286 > 1,993). Jika signifikan < 0,05 maka menolak H_0 menerima H_a . Variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ atau probabilitas di

bawah α 0,05. Kesimpulan bahwa menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Magfirah, 2023).

2. Variabel Beban Kerja

Jika t hitung $>$ t tabel, maka menolak H_{02} menerima H_{a2} . Hasil penelitian variabel beban kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,096 > 1,993$). Jika signifikan $<$ 0,05 maka menolak H_{02} menerima H_{a2} . Variabel beban kerja memiliki signifikansi $0,040 <$ 0,05 atau probabilitas di bawah α 0,05. Kesimpulan bahwa menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Magfirah, 2023). Dan dapat dijustifikasi bahwa tingginya beban kerja justru mendorong tenaga medis untuk lebih fokus, disiplin, dan produktif karena adanya rasa tanggung jawab moral terhadap pasien serta budaya kerja militer yang membuat mereka terbiasa menghadapi tekanan, sehingga beban kerja yang besar bukan menjadi hambatan melainkan pendorong peningkatan kinerja.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel

dependen, yaitu kinerja tenaga medis. Dalam hal ini, pengujian ditujukan untuk mengukur apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga medis. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil analisis varians (Anova) seperti yang di sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	415,430	2	207,715	38,757	3,122	<,000
	Residual	391,241	73	5,359			
	Total	806,671	75				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel diatas menunjukkan Fhitung sebesar 38,757, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,122. dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} (38,757) > F_{tabel} (3,122)$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_a^3 (Hipotesis alternative) dan menolak H_o^3 (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari model regresi yang digunakan, dilakukan pengujian melalui

analisis varians. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 38,757 lebih besar dari F_{tabel} 3,122, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut signifikan. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja (X_1, X_2) dengan variabel kinerja tenaga medis (Y) di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh ditunjukkan melalui koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,718.

Besarnya kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja tenaga medis dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R^2 . berdasarkan hasil perhitungan, nilai Adjusted R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,502. Ini berarti bahwa sebesar 50,2% variasi dalam kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda, Kota Banda Aceh. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel lingkungan kerja dan beban kerja, kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini sebesar 49,8%. Variabel-variabel lain tersebut seperti faktor pengembangan karir, motivasi dan gaya kepemimpinan rumah sakit serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga medis.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti penerangan di tempat kerja yang mendukung aktivitas sehari-hari, sirkulasi udara yang nyaman, ruangan kerja dalam kondisi mendukung serta fasilitas yang mendukung di tempat kerja.

Beban kerja mencakup indikator seperti dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan, lingkungan kerja yang mendukung kinerja sebagai seorang dokter serta jumlah pasien yang ditangani setiap hari itu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kedua variabel ini berkontribusi secara langsung terhadap kinerja tenaga medis, yang dapat dilihat dari indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kepuasan kerja serta tingkat motivasi yang ditunjukkan dokter di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan. Pentingnya peran lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis sangat besar karena kondisi lingkungan kerja yang diterapkan di fasilitas pelayanan kesehatan dapat memengaruhi motivasi, pemahaman terhadap tugas, serta hubungan antar tenaga medis dan pihak manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis, mampu menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan mendorong peningkatan produktivitas serta inovasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Berdasarkan hasil uji-t, diperoleh nilai sebesar $4,286 > 1,993$ dan dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda. Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai hasil

kerja yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2004:21), lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis

Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan tekanan dalam lingkungan kerja tenaga medis, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Beban kerja mencakup aspek seperti jumlah pasien yang harus ditangani, kompleksitas tindakan medis, serta durasi dan intensitas kerja. Ketika beban kerja dirasa terlalu berat dan tidak seimbang dengan kapasitas individu, tenaga medis akan cenderung mengalami kelelahan, stress, hingga burnout, yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Dari hasil uji-t terlihat bahwa nilai Thitung lebih besar dari Ttabel, yaitu $2,096 > 1,993$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Nursalam (2016:115), beban kerja adalah seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan dalam kurun waktu tertentu. apabila

beban kerja melebihi kapasitas kemampuan individu, maka hal tersebut dapat menurunkan kualitas pelayanan dan berdampak pada keselamatan pasien.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai serta beban kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tersedianya fasilitas yang layak dan aman pada rumah sakit, mampu meningkatkan motivasi serta kenyamanan tenaga medis dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, beban kerja yang seimbang dan tidak berlebihan dapat memperjelas ekspektasi kerja, mencegah kelelahan, dan menjaga produktivitas tenaga medis tetap optimal. Oleh karena itu, langkah-langkah konkret yang diarahkan untuk memperbaiki kedua aspek tersebut diyakini akan memberikan dampak positif secara berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja tenaga medis, sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh. Perbaikan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi fondasi penting dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efisien, produktif, dan berorientasi pada mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh. Dua variabel independen tersebut yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh.
3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Kota Banda Aceh disarankan untuk meningkatkan kualitas pencahayaan di ruangan kerja tenaga medis. Pencahayaan yang memadai dan sesuai standar akan membantu mengurangi kelelahan mata, meningkatkan konsentrasi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.

2. Manajemen rumah sakit juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi pekerjaan tenaga medis, khususnya pada aspek volume kerja, tekanan tugas, dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab. Kondisi pekerjaan yang terlalu padat atau tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta berdampak pada penurunan kinerja.
3. Untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga medis secara keseluruhan, sebaiknya ditingkatkan lagi kerja sama antar tenaga medis, baik antara sesama profesi maupun lintas bagian. Hal ini dilakukan melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi tim dalam memberikan pelayanan, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan berdampak positif terhadap kualitas layanan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4.
- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*.
- Afandi, P. (2018b). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3.
- Afandi, P. (2018c). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6.
- Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Dewi, dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 15–18.
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurna Kajian Ilmiah*, 22.
- Firmansyah, H. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Nasabah Terhadap Minat Nasabah Pada Simpanan Berjangka di PT. Bpr Magga Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 23.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.

- Hakim Fachrezi dan Hendra Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurna Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 110–111.
- Herlambang, T., & Haryono, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Londaria Group Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemn Dan Bisnis*, 10, 26–28.
- Hidayat, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Pendidikan Yayasan Islam Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10, 11–13.
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12, 5–8.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurna Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Nursalam. (2016). *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta:Salemba Medika.
- Nurul Magfirah, M. S. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Jurnal Of Economics & Development Studies*, 1.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurna Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal Of Management and Digital Business*, 1, 22.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2, 10.

Sedarmayanti. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

Sri Wahyuningsih. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi* : 57, 12.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian*.

Supriadi. (2020). *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Jakarta: Rajawali Pers.

Syamsuri, S., & Halim, A. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9, 14–16.

Tarjo. (2020). *Metode Penelitian Administrasi*.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT TK II ISKANDAR MUDA, KOTA BANDA ACEH

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan dengan memilih opsi yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.
2. Skala penilaian adalah sebagai berikut :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Mohon isi nama Anda sebagai bagian dari pendataan responden.

B. Identitas Responden

1. Usia
 - < 30 Tahun ☐
 - 31 – 40 Tahun ☐
 - 41 – 50 Tahun ☐
 - > 50 Tahun ☐
2. Jenis Kelamin
 - Laki-laki ☐
 - Perempuan ☐
3. Status Perkawinan
 - Menikah ☐
 - Belum Menikah ☐
 - Pernah Menikah ☐

4. Pendidikan Terakhir

- Dokter umum (dr.) ☐
- Dokter Gigi (drg) ☐
- Dokter Spesialis (dr. Sp.) ☐

A. VARIABEL KINERJA TENAGA MEDIS						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu memberikan pelayanan medis yang berkualitas					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan					
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan					
5.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					

B. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari					
2.	Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya sangat nyaman					
3.	Ruangan tempat saya bekerja dalam kondisi mendukung					
4.	Lingkungan kerja saya selalu terjaga kebersihannya, termasuk area kerja.					
5.	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung tugas saya					

C. VARIABEL BEBAN KERJA						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan					
2.	Lingkungan kerja saya mendukung kinerja saya sebagai dokter					
3.	Jumlah pasien yang saya tangani setiap hari sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

Lampiran 2. Tabulasi Data

No	A1	A2	A3	A4	A5	TA	B1	B2	B3	TB	C1	C2	C3	C4	C5	TC
1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
2	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
8	4	4	5	4	5	22	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24
9	5	5	5	5	4	24	4	5	5	14	5	4	4	5	5	23
10	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
12	4	5	4	5	5	23	5	5	4	14	5	5	4	5	4	23
13	4	5	4	5	5	23	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
14	4	5	4	5	5	23	5	4	5	14	4	5	5	4	5	23
15	4	5	5	5	5	24	5	4	5	14	4	4	4	5	5	22
16	4	5	5	5	5	24	5	4	4	13	5	4	5	5	5	24
17	3	2	3	3	3	14	3	2	2	7	3	3	3	3	3	15
18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23
20	4	5	5	5	3	22	4	4	4	12	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	4	5	5	5	4	23
22	4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	5	5	4	4	5	23
23	4	5	5	5	4	23	5	5	5	15	5	4	5	4	5	23
24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
25	4	4	5	4	3	20	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22
26	3	5	3	5	4	20	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17
27	4	5	4	5	5	23	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19
28	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
29	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	4	21	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	5	5	22	5	5	5	15	3	4	3	3	3	16
32	5	5	5	4	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
33	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	5	4	5	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	4	24	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22
36	4	5	4	5	5	23	5	4	4	13	5	4	5	4	5	23
37	4	5	4	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	5	5	5	23
39	5	4	5	4	4	22	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23
40	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
41	4	5	4	5	5	23	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
42	4	5	5	4	5	23	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
43	5	4	5	4	4	22	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	4	5	22	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
45	4	5	5	4	4	22	5	4	5	14	4	4	4	5	5	22
46	4	3	4	2	2	15	3	3	4	10	5	5	5	4	5	24
47	5	4	5	4	4	22	3	4	5	12	5	5	4	4	5	23
48	3	4	3	5	3	18	3	3	5	11	3	2	2	3	3	13
49	4	5	4	5	5	23	3	4	3	10	4	4	3	4	4	19
50	5	4	5	5	5	24	5	5	4	14	5	4	5	4	4	22
51	4	5	4	5	5	23	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23
52	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
53	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	4	5	4	4	22
54	4	5	4	5	5	23	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24
55	4	4	4	4	5	21	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
56	4	5	4	3	5	21	5	5	4	14	5	5	4	4	5	23
57	5	4	5	4	4	22	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
58	4	3	4	5	3	19	3	3	5	11	4	4	3	3	4	18
59	4	3	3	3	4	17	3	3	4	10	3	3	3	4	3	16
60	4	5	5	5	3	22	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	3	4	19	4	4	5	13	4	4	4	3	3	18
62	4	5	4	4	3	20	5	4	4	13	4	5	4	5	4	22
63	4	4	4	5	5	22	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	5	5	24	4	4	4	12	5	4	5	5	5	24
65	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
66	4	5	4	5	3	21	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23
67	3	2	3	3	3	14	2	3	5	10	2	2	2	3	3	12
68	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	2	2	2	12
69	4	5	4	5	4	22	5	5	3	13	5	4	4	4	4	21
70	4	5	4	5	4	22	5	5	5	15	5	2	5	4	4	20
71	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	3	3	18
72	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	3	4	3	3	4	17
73	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14	4	4	5	4	4	21
74	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22
75	5	4	4	5	4	22	4	4	5	13	4	2	4	5	5	20
76	5	4	5	4	4	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3.

SPSS Out Put

1. Reliability dan Validity Variable X1 (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.787	5

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Lingkungan Kerja
A1	Pearson Correlation	1	.271*	.729**	.248*	.344**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.031	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76
A2	Pearson Correlation	.271*	1	.416**	.693**	.494**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
A3	Pearson Correlation	.729**	.416**	1	.284*	.360**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.013	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76
A4	Pearson Correlation	.248*	.693**	.284*	1	.438**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.013		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
A5	Pearson Correlation	.344**	.494**	.360**	.438**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.662**	.804**	.728**	.745**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

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

2. Reliability dan Validity Variable X2 (Beban Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	3

Correlations

		B1	B2	B3	Beban Kerja
B1	Pearson Correlation	1	.733**	.350**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	76	76	76	76
B2	Pearson Correlation	.733**	1	.432**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76
B3	Pearson Correlation	.350**	.432**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	76	76	76	76
Beban Kerja	Pearson Correlation	.855**	.879**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76

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

3. Reliability dan Validity Variable Y (Kinerja Tenaga Medis)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	Kinerja Tenaga Medis
C1	Pearson Correlation	1	.623**	.753**	.545**	.627**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
C2	Pearson Correlation	.623**	1	.600**	.509**	.476**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
C3	Pearson Correlation	.753**	.600**	1	.680**	.706**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
C4	Pearson Correlation	.545**	.509**	.680**	1	.729**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
C5	Pearson Correlation	.627**	.476**	.706**	.729**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Kinerja Tenaga Medis	Pearson Correlation	.845**	.771**	.897**	.826**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

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

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Setuju	50	65.8	65.8	76.3
	Sangat Setuju	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	6	7.9	7.9	10.5
	Setuju	26	34.2	34.2	44.7
	Sangat Setuju	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	10.5	10.5	10.5
	Setuju	39	51.3	51.3	61.8
	Sangat Setuju	29	38.2	38.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	7	9.2	9.2	10.5
	Setuju	26	34.2	34.2	44.7
	Sangat Setuju	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	11	14.5	14.5	15.8
	Setuju	30	39.5	39.5	55.3
	Sangat Setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	76	3	5	4.13	.574
A2	76	2	5	4.42	.753
A3	76	3	5	4.28	.645
A4	76	2	5	4.43	.718
A5	76	2	5	4.27	.759
Total X1	76	12	25	21,53	3.45
Valid N (listwise)	76				

2. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	10	13.2	13.2	14.5
	Setuju	24	31.6	31.6	46.1
	Sangat Setuju	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	7	9.2	9.2	10.5
	Setuju	32	42.1	42.1	52.6
	Sangat Setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	7.9
	Setuju	24	31.6	31.6	39.5
	Sangat Setuju	46	60.5	60.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	76	2	5	4.38	.765
B2	76	2	5	4.35	.706
B3	76	2	5	4.50	.721
Total X2	76	6	15	13,23	2.192
Valid N (listwise)	76				

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Tenaga Medis (Y)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	8	10.5	10.5	11.8
	Setuju	27	35.5	35.5	47.4
	Sangat Setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Kurang Setuju	5	6.6	6.6	11.8
	Setuju	31	40.8	40.8	52.6
	Sangat Setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	9	11.8	11.8	15.8
	Setuju	25	32.9	32.9	48.7
	Sangat Setuju	39	51.3	51.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	11	14.5	14.5	15.8
	Setuju	30	39.5	39.5	55.3
	Sangat Setuju	34	44.7	44.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang Setuju	12	15.8	15.8	17.1
	Setuju	28	36.8	36.8	53.9
	Sangat Setuju	35	46.1	46.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	76	2	5	4.39	.732
C2	76	2	5	4.30	.817
C3	76	2	5	4.31	.836
C4	76	2	5	4.27	.759
C5	76	2	5	4.28	.776
Total Y	76	10	25	21,5	3.920
Valid N (listwise)	76				

5. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28397569
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.051
Test Statistic		.059

Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.940 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.934
		Upper Bound
		.946

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

6. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

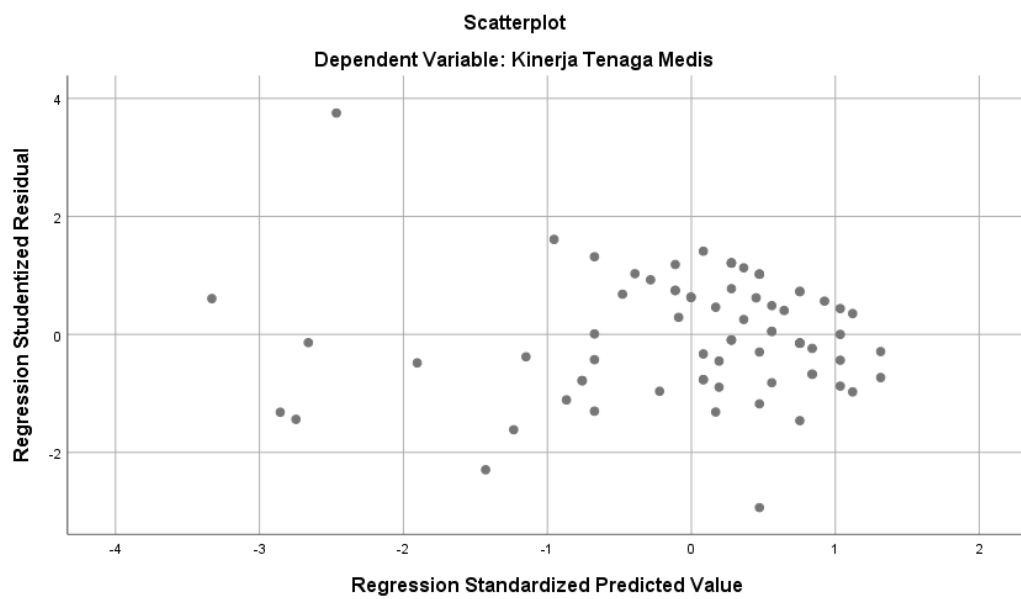
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0.463	2.158
	Beban Kerja	0.463	2.158

- a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Medis

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.7263	24.6599	21.5658	2.35352	76
Std. Predicted Value	-3.331	1.315	.000	1.000	76
Standard Error of Predicted Value	.289	.979	.435	.151	76
Adjusted Predicted Value	13.4486	24.7250	21.5722	2.35893	76
Residual	-6.67841	8.23764	.00000	2.28398	76
Std. Residual	-2.885	3.558	.000	.987	76
Stud. Residual	-2.936	3.753	-.001	1.013	76
Deleted Residual	-6.91606	9.16477	-.00637	2.41040	76
Stud. Deleted Residual	-3.104	4.149	.001	1.044	76
Mahal. Distance	.183	12.439	1.974	2.441	76
Cook's Distance	.000	.528	.019	.063	76
Centered Leverage Value	.002	.166	.026	.033	76

- a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Medis



Lampiran 4. R Tabel, T Tabel, dan F Tabel

NILAI R Tabel

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment					
	Uji satu sisi (one Tiled)						Uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)						Uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	0,707	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	0,500	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	0,404	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	0,347	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	0,309	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	0,281	0,57	0,621	0,707	0,789	0,834
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	0,260	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	0,242	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	0,228	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	0,216	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	0,206	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684
12	0,695	1,771	1,782	2,179	2,681	3,055	0,197	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	0,189	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	0,182	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	0,176	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	0,170	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	0,165	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	0,160	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	0,156	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	0,152	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	0,148	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	0,145	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	0,141	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	0,138	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	0,136	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	0,133	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	0,130	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	0,128	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	0,126	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	0,124	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	0,122	0,229	0,291	0,344	0,403	0,442
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	0,120	0,225	0,287	0,339	0,397	0,436
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	0,118	0,222	0,283	0,334	0,392	0,430
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	0,116	0,219	0,279	0,329	0,386	0,424
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	0,114	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	0,113	0,213	0,271	0,320	0,376	0,413
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	0,111	0,210	0,267	0,316	0,371	0,408
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	0,110	0,207	0,264	0,312	0,367	0,403
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	0,108	0,204	0,260	0,308	0,362	0,398
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	0,107	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393

41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	0,106	0,199	0,254	0,301	0,354	0,389
42	0,680	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	0,104	0,197	0,251	0,297	0,350	0,384
43	0,680	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	0,103	0,195	0,248	0,294	0,346	0,380
44	0,680	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	0,102	0,192	0,246	0,291	0,342	0,376
45	0,680	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	0,101	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372
46	0,680	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	0,100	0,188	0,240	0,285	0,335	0,368
47	0,680	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	0,099	0,186	0,238	0,282	0,331	0,365
48	0,680	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	0,098	0,184	0,235	0,279	0,328	0,361
49	0,680	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	0,097	0,182	0,233	0,276	0,325	0,358
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	0,096	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	0,095	0,179	0,228	0,271	0,319	0,351
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	0,094	0,177	0,226	0,268	0,316	0,348
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	0,093	0,175	0,224	0,266	0,313	0,345
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	0,092	0,174	0,222	0,263	0,310	0,341
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	0,091	0,172	0,220	0,261	0,307	0,339
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	0,090	0,171	0,218	0,259	0,305	0,336
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	0,090	0,169	0,216	0,256	0,302	0,333
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	0,089	0,168	0,214	0,254	0,300	0,330
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	0,088	0,166	0,213	0,252	0,297	0,327
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	0,087	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	0,087	0,164	0,209	0,248	0,293	0,322
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	0,086	0,162	0,207	0,246	0,290	0,320
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	0,085	0,161	0,206	0,244	0,288	0,317
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	0,084	0,160	0,204	0,242	0,286	0,315
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	0,084	0,159	0,203	0,240	0,284	0,313
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	0,083	0,157	0,201	0,239	0,282	0,310
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	0,083	0,156	0,200	0,237	0,280	0,308
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	0,082	0,155	0,198	0,235	0,278	0,306
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	0,081	0,154	0,197	0,234	0,276	0,304
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	0,081	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	0,080	0,152	0,194	0,230	0,272	0,300
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	0,080	0,151	0,193	0,229	0,270	0,298
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	0,079	0,150	0,191	0,227	0,268	0,296
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	0,079	0,149	0,190	0,226	0,266	0,294
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	0,078	0,148	0,189	0,224	0,265	0,292
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	0,078	0,147	0,188	0,223	0,263	0,290
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	0,077	0,146	0,186	0,221	0,261	0,288
78	0,678	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	0,077	0,145	0,185	0,220	0,260	0,286
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	0,076	0,144	0,184	0,219	0,258	0,285
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	0,076	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283

NILAI F TABEL

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	3.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.6
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.20	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03

51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95

Lampiran 5. Struktur Organisasi

