



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

# PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD BANGKINANG

## SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

WIDIA EKA SAPUTRI

NIM.11671202230

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2022

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WIDIA EKA SAPUTRI  
 NIM : 11671202230  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD BANGKINANG  
 TANGGAL UJIAN : 13 JULI 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM  
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI:

DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

KETUA PRODI  
 SI MANAJEMEN

Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Widia Eka Saputri  
 NIM : 11671202230  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang"  
 Tanggal Ujian : 13 Juli 2022

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos.,M.Si

Sekretaris  
 Mashuri, MA

Anggota  
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Anggota  
 Ulhah Novita, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : WIDIA EKA SARUTRI

NIM : 11671202230

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 07 Juni 1998

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL / MANAJEMEN SI

Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Juli 2022

nbuat pernyataan



WIDIA EKA SARUTRI

NIM : 11671202230

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSUD BANGKINANG

Oleh:

WIDIA EKA SAPUTRI

NIM: 11671202230

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang. Jenis penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, kuisisioner yang diberikan kepada 130 orang sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat, budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat, dan kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang. Pada uji determinasi diketahui bahwa nilai R square adalah .324. Ini berarti bahwa Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 32.4% terhadap Kinerja (Y). Yang mana 67,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



### Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsud Bangkinang”.

Shalawat beriringan salam penulis kirimkan untuk junjungan alam sekaligus suri teladan umat didunia yaitu Baginda kita Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada beliau dan semoga kita mendapat syafaat beliau serta tergolong orang-orang ahli surga. Aamiin.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yang senantiasa mendoakan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda yakni Ayahanda Azwir dan Ibunda tercinta Husni yang selalu hidup dihati sanubari ini yang telah memberikan semangat luar biasa dalam menyelesaikan skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Bapak Dr. Mahmuzar M. Hum Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

4. Ibu Astuti Melfinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM Selaku sekretaris jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan akademik yang telah diberikan selama ini.

Ibu Zuhaida SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Ibu Qomariah L, S.E., M.Si selaku penasehat akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi memberikan arahan serta saran-saran kepada saya.

.Bapak, Ibu dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pimpinan dan seluruh Perawat IGD Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian dan memberikan informasi berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Saudara dan saudari Wilga Eki Sapura, SE, Rian Islami, SE, MM, Muhammad Raudho S.IP dan Yovita Arie Pangesti, A.Md serta keponakan Marselina Putri yang membantu, memberi dukungan, doa, semangat dan motivasi yang berarti sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman Nahda Rifda, SE, Agustinar, SE, Wirawan Dwi putra, SE, dan Afri Yendra yang sudah memberikan dukungan dan semangat .

11. Seluruh teman-teman di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan motivasi selama kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 09 juli 2022  
Penulis

**WIDIA EKA SAPUTRI**  
**NIM. 11671202230**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

Persetujuan	
Pengesahan	
Abstrak .....	i
Kata Pengantar .....	iii
Daftar isi.....	vi
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Lata Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Pengertian Kinerja.....	15
2.3. Kompetensi .....	22
2.4. Budaya Kerja .....	26
2.5. Kepuasan Kerja .....	27
2.6. Pandangan Islam tentang Kinerja .....	32
2.7. Penelitian Terdahulu.....	35
2.8. Kerangka Pemikiran .....	39
2.9. Konsep Operasional.....	40
2.10. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	43

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5. Populasi dan Sampel.....	45
3.6. Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1. Uji Kualitas Data .....	47
3.6.2. Uji Validitas .....	47
3.6.3. Uji Reliabilitas .....	47
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.5. Uji Normalitas.....	48
3.6.6. Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.6.7. Uji Multikolinieritas .....	49
3.6.8. Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
3.6.9. Uji Hipotesis .....	51

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang .....	53
4.2. Tujuan Rumah Sakit .....	55
4.3. Struktur Organisasi.....	56

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian.....	57
5.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	59
5.3. Uji Kualitas Data.....	65
5.4. Uji Asumsi Klasik .....	68
5.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
5.7. Uji Hipotesis .....	73
5.8. Pembahasan .....	75

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Kesimpulan .....	79
6.2. Saran .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Daftar Tabel**

Tabel 1. 1 . Target Kinerja Perawat Di RSUD Bangkinang .....	4
Tabel 1.2 Data Perawat Pada RSUD Bangkinang .....	5
Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Medis RSUD Bangkinan.....	g6
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5. 3 Responden Pendidikan Terakhir .....	58
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi	59
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja .....	61
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	64
Tabel 5. 8 Uji Validitas .....	66
Tabel 5. 9 Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5. 10 Uji Normalitas.....	68
Tabel 5. 11 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 5. 12 Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 5. 13 Hasil Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 5. 14 Uji T .....	73
Tabel 5. 15 Uji F .....	74
Tabel 5. 16 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	39
--------------------------------------	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam era globalisasi dan perkembangan ilmu teknologi kesehatan menuntut perawat sebagai suatu profesi dalam memberikan pelayanan keperawatannya kepada pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat dapat memberikan pelayanan keahwaan dalam bentuk keramah tamahan, dukungan moril dan bersikap baik kepada pasien sehingga berdampak terhadap mental si pasien. Peranan perawat sangat penting, karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit, perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien.

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, dan instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang sakit kritis, disisi lain ia harus dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan dari sendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis bisnis rumah sakit

adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja **Handoko (2008:193)**. Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, **Hasibuan (2007:202)**.

Menurut **(Robbins, 2012)** Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Dalam pengembangan budaya kerja perlu dilaksanakan secara terbuka, artinya sesuai dengan jenis pekerjaan, jumlah atau kualifikasi pegawai, tempat kerja, peralatan kerja yang dipakai, budaya atau tradisi yang berkembang, jenis dan karakteristik masalah-masalah yang dihadapi dan lain-lainnya. Oleh sebab itu perlu ada sistem dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan budaya kerja sehingga peningkatan produktivitas pegawai dan dapat memperlancar tercapainya tujuan organisasi. Penyebarluasan budaya kerja mempunyai arti penting dan perlu diketahui oleh setiap perawat yang ada di Rumah Sakit.

**Luthans (2006:246)** Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan. Sehingga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan.

Menurut **(Kasmir:2016)** Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang perawat. Seorang perawat dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : Kemampuan Individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, peran serta tenaga perawat sangatlah penting untuk memerlukan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh **Amstrong (2012:100)** ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) perawat. Salah satunya faktor personal (personal factor) yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas perawat. Perawat diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik, serta untuk dapat meningkatkan kinerja perawat di instansi tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu tentang data kinerja perawat yang ada di RSUD Bangkinang, sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1. 1 . Target Kinerja Perawat Di RSUD Bangkinang**

Unsur yang dinilai											Jumlah	
a. Sasaran Kerja Pegawai (Skp)											82.65 X 60%	49.59
Tahun dan %												
b. Perilaku Kerja		2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	
	1.Orientasi pelayanan	81		82		84		84		81		
	2.Integritas	80		81		90		90		80		
	3.Komitmen	80	60% (Baik)	83	60% (Baik)	83	60% (Baik)	83	60% (Baik)	81	60% (Baik)	
	4. disiplin	80		82		83		82				
	5.kerjasama	80		83		83		82				
	6.Kepemimpinan	-		84		86		-				
	7.jumlah	401		495		509		406				
	8.Nilai rata-rata	80.20	82.50	84.83	84.83	81.20						
9.Nilai perilaku kerja	80.20 x40%	82.50x40%	84.83x40%	84.83x40%	81.20x40%							
Jumlah	32.08	33.00	33.93	33.93	32.48							
Nilai prestasi kerja	81.67	82.59	83.48	83.48	82.07	(Baik)						

Sumber : RSUD Bangkinang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa selama kurun waktu 5 tahun kinerja perawat hanya pada tahun 2018 dan tahun 2019 yang mencapai target yaitu tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) , sedangkan pada tahun sebelumnya masih ada sasaran kerja yang belum sesuai dengan standar kerja, artinya sasaran yang masuk tidak semuanya selesai atau memenuhi target. SKP yang ditetapkan RSUD Bangkinang yaitu 82,65 jika telah mencapai angka tersebut maka SKP telah dianggap mencapai sasaran atau sudah (baik). Hal ini mengindikasikan kinerja perawat RSUD Bangkinang belum optimal. Kinerja yang dilakukan perawat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perawat yang bekerja pada RSUD Bangkinang merupakan salah satu faktor penting dalam proses pengembangan kompetensi yang dibutuhkan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, dimana dapat meningkatkan kualitas sumber daya baik dan berpotensi, berdedikasi, bertanggung jawab dan berpendidikan serta berwawasan. Berikut adalah data jumlah perawat yang bekerja pada RSUD Bangkinang, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Perawat Pada RSUD Bangkinang**

STATUS Tahun	JUMLAH				
	2016	2017	2018	2019	2020
PNS	119	120	128	117	107
NON PNS	37	48	58	68	87
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>168</b>	<b>186</b>	<b>185</b>	<b>194</b>

Sumber : RSUD Bangkinang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah perawat yang PNS dan yang non PNS yang ada di RSUD Bangkinang dari tahun 2016 sampai tahun 2020 terjadi penurunan dan penambahan, di lihat dari perawat yang non PNS yang terus bertambah setiap tahunnya. Hal ini jelas terlihat bahwa perawat yang PNS semakin berkurang sedangkan untuk pegawai Non PNS selalu bertambah. Pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan 1 orang, meningkat menjadi dua atau lebih karena adanya penambahan atau peningkatan penambahan perawat non PNS.

Faktor lainnya yang akan mempengaruhi kompetensi kerja perawat yaitu tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan setiap perawat akan menunjukkan bagaimana kemampuan perawat tersebut dalam melakukan tugasnya. Tentunya hasil dari kemampuan yang ditunjukkan tersebut akan berpengaruh terhadap

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetensi kerja yang dimiliki perawat tersebut. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi kerja perawat di RSUD Bangkinang. Tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Medis RSUD Bangkinang**

Tingkat pendidikan						
Pendidikan	D3	D4	SPK/SPR	S1	S2	Jumlah perawat
Perawat	124	1	4	68	1	194

Sumber : RSUD Bangkinang

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa perawat di RSUD Bangkinang berjumlah 194 orang, yaitu perawat dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 124 orang, D4 berjumlah 1 orang dan SPR/SPK 4 orang. Sementara itu, jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 68 orang S2 1 orang.

Dari hasil observasi dilapangan, kondisi kinerja perawat belum optimal karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti yang dikutip dari *Job Satisfaction Index pada Advancing Exelence In America's Nursing Homes* bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Survei awal yang dilakukan peneliti di lingkungan Rumah Sakit Umum Bangkinang tentang kepuasan kerja berdampak terhadap budaya kerja perawat disana, bahwa perawat belum mampu menguasai emosi diri sendiri, mendukung dan memahami emosi orang lain. Perlakuan perawat ini dipengaruhi oleh budaya kerja yang belum terlaksana dengan baik. Artinya belum sesuai dengan aturan dan SOP yang ada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pasien di RSUD Bangkinang terdapat beberapa permasalahan pada perawat saat melayani pasien. Dari beberapa pertanyaan yang di berikan peneliti ke pasien berhubungan dengan bagaimana respon perawat saat dipanggil keruangan atau bagaimana sikap perawat saat menghadapi kecemasan, keluhan dari pasien yang muncul akibat sakitnya, ketegangan pasien dan keluarganya, kejenuhan yang dihadapi pasien, dan kecemasan pasien serta keluarga berkaitan dengan kondisi sakit nya. Dari lima orang pasien, empat diantaranya mengatakan perawat kurang berespon ketika di tekan bel dan perawat berbicara ketus. Rumah sakit belum melakukan upaya untuk mengetahui budaya kerja apa yang harus diterapkan untuk perawat agar berdampak baik pada kinerja perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Bangkinang.

Penyebarluasan budaya kerja mempunyai arti penting dan perlu diketahui oleh setiap perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Bangkinang, sehingga budaya kerja dapat digunakan sebagai sarana untuk :

Meningkatkan disiplin, efisiensi dan efektifitas kerja perawat yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sehingga mengarah kepuasan pasien sebagai tujuan utama.

Meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap perawat sehingga dapat membangun suatu budaya kerja yang baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan **“Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.

#### 4.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil dilapangan yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran kompetensi, budaya kerja yang dapat dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat kepuasan kerja dari masing – masing perawat.

##### 2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kompetensi dan budaya kerja perawat.

##### 3. Bagi RSUD Bangkinang

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui kompetensi perawat sehingga menejer RSUD Bangkinang dapat mengetahui faktor-faktor apa yang

mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan mengetahui cara untuk meningkatkan kompetensi dari perawat yang dimiliki oleh RSUD Bangkinan.

## 5.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan bab yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini memuat tentang penelitian terdahulu, teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/ landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, hipotesis serta variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi RSUD Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.



UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2019:06)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

**Cascio dalam Alvin Arifin (2010:20)** menyatakan : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efisien dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, para pegawai, dan masyarakat”.

Menurut **Hasibuan ( 2013: 14 )** yaitu : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut **Marwansyah (2010:3)** : “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, dan hubungan industrial”.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari



bahwa unsure manusia sasaran suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi

## 2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Hasibuan (2016:21)**, menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### a. Fungsi Manajerial

#### 1) Perencanaan(Planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### 2) Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

#### 3) Pengarahan(Directing)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4) Pengendalian(Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

 b. Fungsi *Operasional*

## 1) Pengadaan(Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

## 2) Pengembangan(Development)

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 3) Kompensasi(Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

## 4) Pengintegrasian(Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5) Pemeliharaan(Maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 6) Kedisiplinan(Discipline)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 7) Pemberhentian(Separation)

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.2. Pengertian Kinerja

Menurut **(Kasmir:2016)** Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

**Sutrisno (2015 : 172)** Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut **Wibowo (2016 :**

**0)** Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut **Hasibuan (2004:105)** menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

**Amstrong (2012:100)** ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) perawat. Salah satunya faktor personal (personal factor) yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Menurut **Sedarmayanti (2011:260)** kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### 2.1.1. Aspek Kinerja

Menurut **Miner dalam Sutrisno (2015 : 172)** terdapat empat aspek dari kinerja, yaitu

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan Berapa jumlah absen

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- e. Kerjasama, menerangkan akan Bagaimana individu membantu satu sama lain dalam organisasi.

## 2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir (2016:189)** adalah :

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- f. Kepemimpinan ,kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengolah dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Lingkungan kerja, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, dll.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja atau perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menaati atau mengikuti peraturan perusahaan dalam bekerja/kepatuhan karyawan pada janji.
- m. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan peraturan secara sungguh-sungguh

Menurut **Prawirosentono dalam Sutrisno (2015:176-178)** terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Artinya, efektivitas

dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang ddirencanakan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karena mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjukkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Dengan kata lain inisiatif karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja

### 2.3. Standar Ukur Kinerja

Menurut **Bernardil dan Russel dalam Sutrisno (2015 : 179)** terdapat enam standar ukur kinerja, yaitu :

Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Timeline, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi otot lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Cost effectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah Tindakan yang kurang diinginkan.

Interpersonal impact, merupakan tingkat jauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut **Stoner dalam Sutrisno (2015 : 184)** terdapat empat upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

- a. Diskriminasi. Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM penggajian dan sebagainya.
- b. Pengharapan. Karyawan yang memiliki nilai kerja kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai Pengharapan yang diterimanya dari organisasi . Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.
- c. Pengembangan. Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan sedangkan yang yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
- d. Komunikasi. Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat
- e. Mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk memastikannya, pada manajer perlu berkomunikasi secara Intens dengan karyawan.

### 2.5. Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja menurut **Sedarmayanti (2010:377)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama.
- c. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.
- d. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

### 2.3. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja **Handoko (2008:193)**.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompetensi adalah pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. **Gordon dalam Sutrisno(2009).**

Menurut **Wibowo (2016:271)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

**Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2014:3-4)** yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

Hubungan Kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.

Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011)** sebagai berikut :

Pengetahuan (Knowlegde) adalah kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Pemahaman (Understanding), adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- c. Nilai (Value), adalah suatu standart perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. 16 Misalnya, standart perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan lain-lain).

Kemampuan (Skill), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standart perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja .

Menurut **Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126)** kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi pondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya”.

Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan atribut personal (personal attributes). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

**Wibowo (2012:324)** mengemukakan, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

#### 2.4. Budaya Kerja

Menurut **(Robbins,2012)** Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Dalam pengembangan budaya kerja perlu dilaksanakan secara terbuka, artinya sesuai dengan jenis pekerjaan, jumlah atau kualifikasi pegawai, tempat kerja, peralatan kerja yang dipakai, budaya atau tradisi yang berkembang, jenis dan karakteristik masalah-masalah yang dihadapi dan lain-lainnya. Oleh sebab itu perlu ada sistem dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan budaya kerja sehingga peningkatan produktifitas pegawai dan dapat memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada praktiknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik **(Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refornasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012)**. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja **Triguno, dkk (2006:15)**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.1. Indikator Budaya Kerja

Menurut **Triguno, dkk (2004:8)** indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap Terhadap Pekerjaan

Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasaterpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,

- b. Perilaku Pada Waktu Bekerja Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

- c. Disiplin Kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

### 2.5. Kepuasan Kerja

**Luthans (2006:246)** Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan. Sehingga kepuasan kerja lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (**Affandi 2018**).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, **Hasibuan (2007:202)**.

Menurut **Sinambela (2016:302)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut **Robbins dalam Wibowo (2017:415)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### 2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah menurut **Gilmer dalam Sutrisno (2012:77-78)**

a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja. faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji. gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Perusahaan dan manajemen. perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan. sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat kan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- a. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
  - b. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puas dalam bekerja.
  - c. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
  - d. Fasilitas. Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun atau Perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2. Faktor Penyebab Ketidak Puasan

Menurut **Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2012:78-79)** Faktor-faktor yang menyebabkan ketidak puasan kerja adalah :

1. Kebijakan Peusahaan
2. Supervisor
3. Kondisi Kerja
4. Gaji

## 2.3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut **Edison,dkk (2018:211-213)** Kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya :

### a. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

### b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya Karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahlian rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil hasil yang maksimal sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

### c. Kebijakan manajemen

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik tapi kebijakan yang bersifat diskriminatif dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

#### d. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

#### e. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain seperti rendahnya Inovasi dan motivasi.

#### f. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

## 2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Menurut **Affandi (2018:82)**

antara lain :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima Seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawasan

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja terima rekan kerja teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan Pekerjaan.

e. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### 6. Pandangan Islam tentang Kinerja

Islam merupakan agama yang sempurna, seluruh sistem kehidupan alam semesta telah diatur didalam kitab suci agama islam, yaitu Al-Qurán. Selain menjadi obat bagi segala penyakit, baik penyakit fisik maupun rohani, al-qurán juga menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas dimuka bumi, seperti halnya aktivitas bekerja. Bekerja merupakan sarana manusia dalam berjihad dimuka bumi. ketika manusia bekerja dengan niat karena Allah SAW, ia akan mendapatkan berkah dari pekerjaan tersebut, berupa hasil


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.


2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sesuai dengan yang diharapkan seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan lainnya, sampai kepada perasaan puas karena dapat menjadi orang yang bermanfaat dan dengan hasil kerja keras dari pekerjaan tersebut, manusia dapat menjalankan seluruh perintah Allah SWT dimuka bumi. Adapun perintah Allah SWT agar manusia senantiasa bekerja untuk mencapai kemenangan dimuka bumi telah dijelaskan didalam surah Ash Shaffat ayat 61 yang berbunyi :


 لِمِثْلِ هَذَا فَلْيَعْمَلِ الْعَامِلُونَ ﴿٦١﴾

Artinya : “Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja”(QS. Ash-Shaffat:61)

Ketika manusia berusaha dengan bekerja, maka Allah SWT akan memberikan balasan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi :


 وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مَّا عَمِلُوا وَيُوفِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَاهَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. AlAhqaf:19).

## 2.1. Pandangan Islam tentang Kompetensi Kerja

Kompetensi yang dalam bahasa arab adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar’i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya (kewajiban).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6.2. Pandangan Islam tentang Budaya Kerja

Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan dan bawahan. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

وَلَسَوْفَ يَرْضَىٰ ﴿٢١﴾

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَلَمَّا فَلَقَٰهُ ﴿٦﴾

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.” (Q.S AlInsiyiqaq Ayat 6)

Maksud dari ayat diatas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak dalam perjalanan kepada tuhanNya dan dapat tidak, dia akan menemui Tuhan-Nya untuk menerima pembalasan-Nya dan perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

## 2.6.3. Pandangan Islam tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu sifat alami yang telah digariskan Allah SWT kepada manusia, rasa puas adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh diri, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula hasrat/keinginan untuk menghasilkan yang lebih baik. Seperti halnya yang disampaikan didalam surah Al-Lail ayat 21 yang berbunyi :

وَلَسَوْفَ يَرْضَىٰ ﴿٢١﴾

Artinya : “Dan kelak dia benar-benar mendapat kepuasan.” (QS. Al-Lail:21)

Maka setelah bekerja menghasilkan output yang diinginkan perusahaan, kelak manusia tersebut akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerjanya.

## 2. Penelitian Terdahulu

	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<b>Rina, Jurnal Riset Edisi XIX Vol, 3 No 8, 2017</b>	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta dikota Makassar	Persamaan Variabel x : Kompetensi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan Terdapat Kompetensi, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan Signifikan Persamaan
2.	<b>Nuridha Citraningtyas (2017)</b>	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo	X1. Pelatihan X2. Lingkungan Kerja Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan dan lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Megaland Solo
	<b>Mauli Siagian Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.3, No.1, 2018</b>	Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam	penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Kompetensi Budaya Organisasi Motivasi Kerja Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Perbedaan	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi, motivasi kerja secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SAT Nusapersada Tbk Batam

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<b>I made Agus Suryandita dan I Gusti Salit Ketut Netra</b> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.4, 2016.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan	Variabel X : Budaya Organisasi Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Persamaan lainnya teknik pengambilan sampel dengan sensus.	Hasil dari pembahasan yaitu, Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik pada kinerja pelayanan karyawan PDAM Kabupaten Tabanan adalah positif dan signifikan pada Kinerja Karajan PDAM Kabupaten Tabanan
5.	<b>Eva Farida (2019)</b> JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertibaning ISSN: 2443-2164 dan E-ISSN 2621-2358	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja di Kabupaten Bangka Barat	X1. Pelatihan X2. Motivasi X3. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Y . Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa gaya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bidan yang berdampak pada kepuasan kerja di Kabupaten Bangka Barat
	<b>Satria Tirtayasa,</b> dkk Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,	Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja	Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi dan Motivasi, dan Kompetensi	Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Vol.1, No.1, 2018.	Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Langkat	Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, Kompetensi, dan budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.
<b>Rifan Prasetyo</b> (2019) Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta	X1. Pelatihan X2. Lingkungan Kerja X3. Budaya Organisasi Y1. Kinerja Y2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa pelatihan, lingkungan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta
<b>Desi Saputra Rafiie</b> jurnal Magister Manajemen ISSN 2302- 0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor	Variabel independent: -kompetensi -gaya kepemimpinan -budaya kerja Variabel dependen: -kepuasan kerja -kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara deskriptif sudah berjalan dengan baik pada Kantor

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

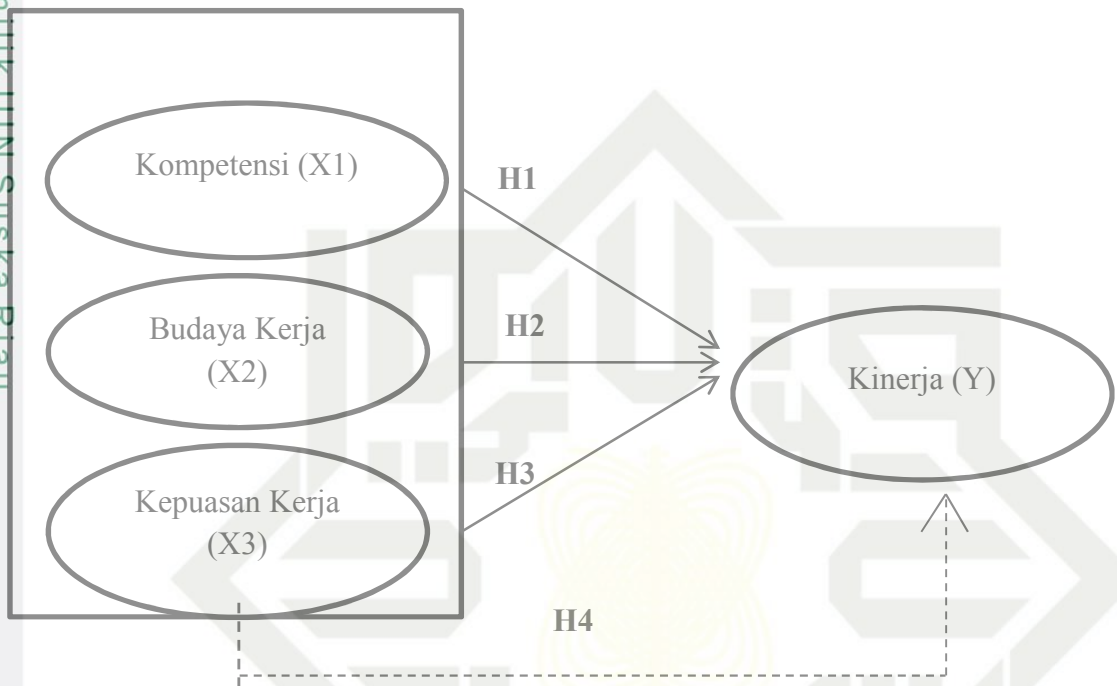
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat		Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat
	<b>Novayanti Prameta Sambali</b> e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166 ISSN: 2302- 2019	Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah	Variabel independent: -kompetensi -budaya kerja -fasilitas kerja Variabel dependen: -kinerja pegawai	Pimpinan harus menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan/ kompetensinya, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah
10.	<b>Fikri Djafar Fadude</b> dkk Jurnal EMBA, Vol.7, No.1, Jan 2019. Hasil	Pengaruh Gaya Kepemimpin an, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhdadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Belitung	Persamaan pada penelitian ini adalah: Terdapatnya variabel X : Budaya Organisasi Kompetensi Sedangkan pada variabel Y nya adalah : Kinerja Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif	Hasil pelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karajan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Bitung Persamaan

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Kasmir (2016:189-196)

Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang

Keterangan:  = Secara Parsial

 = Secara Simultan

1. Variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian terdiri dari:

a. Kinerja (Y)

2. Variabel independent atau variabel bebas. Dalam penelitian terdiri dari:

a. Kompetensi (X1)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Budaya kerja (X2)
- c. Kepuasan kerja (X3)

**2. Konsep Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	<b>Kinerja</b> didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) <b>Sedermayanti (2011:260)</b>	Prestasi kerja Keahlian Perilaku Kepemimpinan <b>Sedermayanti (2011:260)</b>	<b>Likert</b>
2.	<b>Kompetensi (X1)</b>	Kompetensi adalah pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. <b>Gordon dalam Sutrisno(2009)</b>	Pengetahuan Pemahaman Nilai Kemampuan Sikap Minat <b>Gordon dalam Sutrisno (2011)</b>	<b>Likert</b>
	<b>Budaya Kerja (X2)</b>	Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.	Sikap terhadap pekerjaan Perilaku saat bekerja Disiplin kerja <b>Triguno, dkk (2004:8)</b>	<b>Likert</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		Triguno, dkk (2006:15)		
	<b>Kepuasan kerja (X3)</b>	Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. (Affandi 2018)	Pekerjaan Upah Promosi Pengawasan Rekan Kerja. (Affandi 2018:82)	<b>Likert</b>

## 2.10. Hipotesis

(Sugiyono 2019:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.

H<sub>2</sub> : Diduga budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.

: Diduga kepuasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang

: Diduga kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Bangkinang.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang. Rumah Sakit ini berada di jalan Bangkinang-BatuBelah, km.01. Penelitian ini di mulai dari bulan September 2020 sampai bulan Februari 2021 .

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif yang membutuhkan jenis dan sumber data. Menurut (Sugiyono 2010) data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Jenis dan sumber data yang diolah dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Data Primer

Merupakan data yang didapat drari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Dalam penulisan ini data primernya diperoleh melalui kuesioner dengan pihak RSUD Bangkinang.

##### b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejumlah tenaga kerja, sejarah singkat rumah sakit, struktur dirumah sakit dan aktivitas dirumah sakit. Data sekunder diperoleh berupa data absensi kehadiran pegawai yang diperoleh dari pegawai bagian SDM pada RSUD Bangkinang.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dan milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dijelaskan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain yaitu:

### a. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, ketika seseorang ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau kenyakinannya terhadap suatu topik sumber daya manusia **Istijanto (2013:38)**.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dengan cara bertanya secara langsung kepada pegawai RSUD Bankinang.

### b. Observasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 235-236)** Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakannya.

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
c. Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2019:142) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai RSUD Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Bangkinang yang berjumlah 194 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono 2019) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2019), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan dengan menggunakan *purposive sampling*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = Persentasi kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, dimana pada kasus ini menggunakan  $e = 5\%$  (0,05).

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,05)^2} = \frac{194}{1,485} = 130,63 = 130$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 130 orang yaitu jumlah perawat pada RSUD Umum Bangkinang.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Model dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian. Pengujian yang perlu dilakukan adalah uji kualitas data dan uji asumsi klasik menggunakan program SPSS (*Statistical Program Society Science*).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas.

### 3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor. Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dan skor total item. Bila menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah layak atau tidaknya digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, ada beberapa metode pengujian reliabilitas diantaranya metode tes ulang, formula franagan, Cronbach alpha, metode formula KR (Kuder-

Richardson)-20, KR-21, dan metode anova hoyal. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach alpha. Reliabilitas berarti dapat dipercaya, artinya instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrumen dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

### 3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum melaksanakan uji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah uji hipotesis bisa dilanjutkan atau tidak terhadap data yang ada. Beberapa uji yang perlu dilakukan dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

### 3.5.5 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini diperlukan karena untuk melakukan analisis regresi data harus berdistribusi normal. Dengan demikian setelah mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, analisis bisa dilanjutkan. Ada beberapa Teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain yaitu dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, Teknik Kolmogorov-smirnov, dengan SPSS. Dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini Teknik yang digunakan adalah Teknik Kolmogorov-smirnov menggunakan program SPSS dimana taraf signifikan uji adalah 0,05. Artinya jika signifikansi yang diperoleh lebih besar daripada 0.05 maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Namun jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05 maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (**Gunawan 2015:65**).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Tetapi jika varian dalam semua pengamatan adalah tetap maka disebut homoskedastisitas. Dalam model regresi, sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas karena jika terjadi model tersebut tidak dapat digunakan sebagai alat peramalan (**Gunawan 2015:96**).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas (independen). Jika terdapat hubungan yang signifikan, artinya ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak untuk menentukan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (independen). Karena sebaiknya untuk melakukan analisis regresi, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian uji multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS berdasarkan nilai VIF

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*variance inflation factor*). Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Tetapi jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas (Gunawan 2015:92).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Gunawan 2015) analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan secara fungsional antara satu atau lebih variabel respon atau biasa disebut sebagai variabel terikat yang dinotasikan dengan  $y$  dan variabel prediktor atau sering disebut variabel yang dinotasikan dengan  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_p$ . Ada tiga jenis analisis regresi yaitu regresi sederhana, regresi ganda, dan regresi non linier. Dalam penelitian ini digunakan Teknik regresi linier berganda, karena terdapat dua variabel bebas ( $x_1, x_2$ ). Jadi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Model regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

$y$  = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$x_1$  = Variabel bebas yaitu kompetensi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$x_2$  = Variabel bebas yaitu budaya kerja

$x_3$  = Variabel bebas yaitu kepuasan kerja

$e$  = Tingkat kesalahan (error)

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t, uji F, uji  $R^2$ .

#### 3.9.1. Uji T (Pengujiian secara Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y. artinya disini akan dilihat apakah variabel independent  $X_1$  dan  $X_2$  memberikan pengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel dependen Y. menurut Sugiyono 2019:185 hasil perhitungan uji t akan dibandingkan dengan hasil pada t table dengan tingkat kesalahan 0.05. kriteria yang digunakan dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

-  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

-  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $h_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $h_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

#### 3.9.10 Uji F (Pengujiian secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independent yang terdapat dalam model secara Bersama-sama (simultan terhadap variabel dependen). Menurut **Sugiyono 2019:192** F hasil perhitungan akan dibandingkan dengan F table yang diperoleh menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom=k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

- $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$
- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan  $H_0$ . Maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**3.5.11 Uji  $R^2$  (Koefisien Determinan)**

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika  $Kd$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- Jika  $Kd$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak Pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik Pemerintah pada tahun 1979, rumah sakit ini berada di jalan Bangkinang-Batu Belah, km.01 tepatnya di jalan M. Yamin. SH. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit Tipe D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor: 551/Menkes/SK/VI/1996 tentang Peningkatan Kelas RSUD Bangkinang Milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, Maka RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit yang tergolong tipe C. Pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat Keputusan Bupati Kampar Nomor; 060/ORG/303/2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (SK- BLUD) secara penuh.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang termasuk salah satu organisasi sosial yang memiliki tanggungjawab moral atau akuntabilitas kepada rakyat banyak, dengan demikian rumah sakit berkewajiban melayani semua golongan masyarakat, baik masyarakat kelas bawah, menengah, maupun masyarakat kelas atas. Rumah sakit adalah instansi pelayanan kesehatan dengan menyediakan tenaga

ah dibidang kesehatan sesuai profesi juga tenaga perawat yang professional dalam pelayanan Rawat inap, Rawat jalan dan Rawat darurat. Saat ini dengan tingginya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan dan didukung oleh pemerintah terhadap jaminan kesehatan telah dibuktikan dengan bertambahnya jumlah kunjungan pasien yang datang untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dirumah sakit ini, hal ini mendorong rumah sakit untuk meningkatkan kualitas mutu pelayanan yang diberikan agar terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas yang memenuhi harapan masyarakat dan memuaskan.

#### Visi

Rumah Sakit Rujukan Regional Terbaik dan Islami di Provinsi Riau Tahun 2022.

#### Misi

1. Mengembangkan pembangunan sarana, dan prasarana pendukung sesuai persyaratan RS tipe B
2. Menyelenggarakan good corporate governance
3. Meningkatkan kinerja, kompetensi dan kesejahteraan karyawan
4. Mengembangkan SIMRS terintegrasi
5. Dukungan terhadap pengembangan wilayah yang religious
6. Meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan

#### Motto Rumah Sakit

Pelayanan kami untuk anda

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 1 Tujuan Rumah Sakit

1. Terwujudnya pelayanan kesehatan perorangan yang professional, santun dan berdaya saing tinggi
2. Terciptanya perilaku SDM yang mampu menyenangkan pelanggan
3. Tersedianya gedung pelayanan yang atraktif, representatif, nyaman dan menyenangkan
4. Meningkatnya kecepatan pelayanan yang dengan dukungan sistem informasi manajemen rumah sakit
5. Tersedianya pelayanan unggulan trauma center dalam rangkaantisipasi kabupaten Kampar sebagai lintasan jalan lintas Sumatera dan
6. Meningkatnya produktivitas masyarakat kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan.

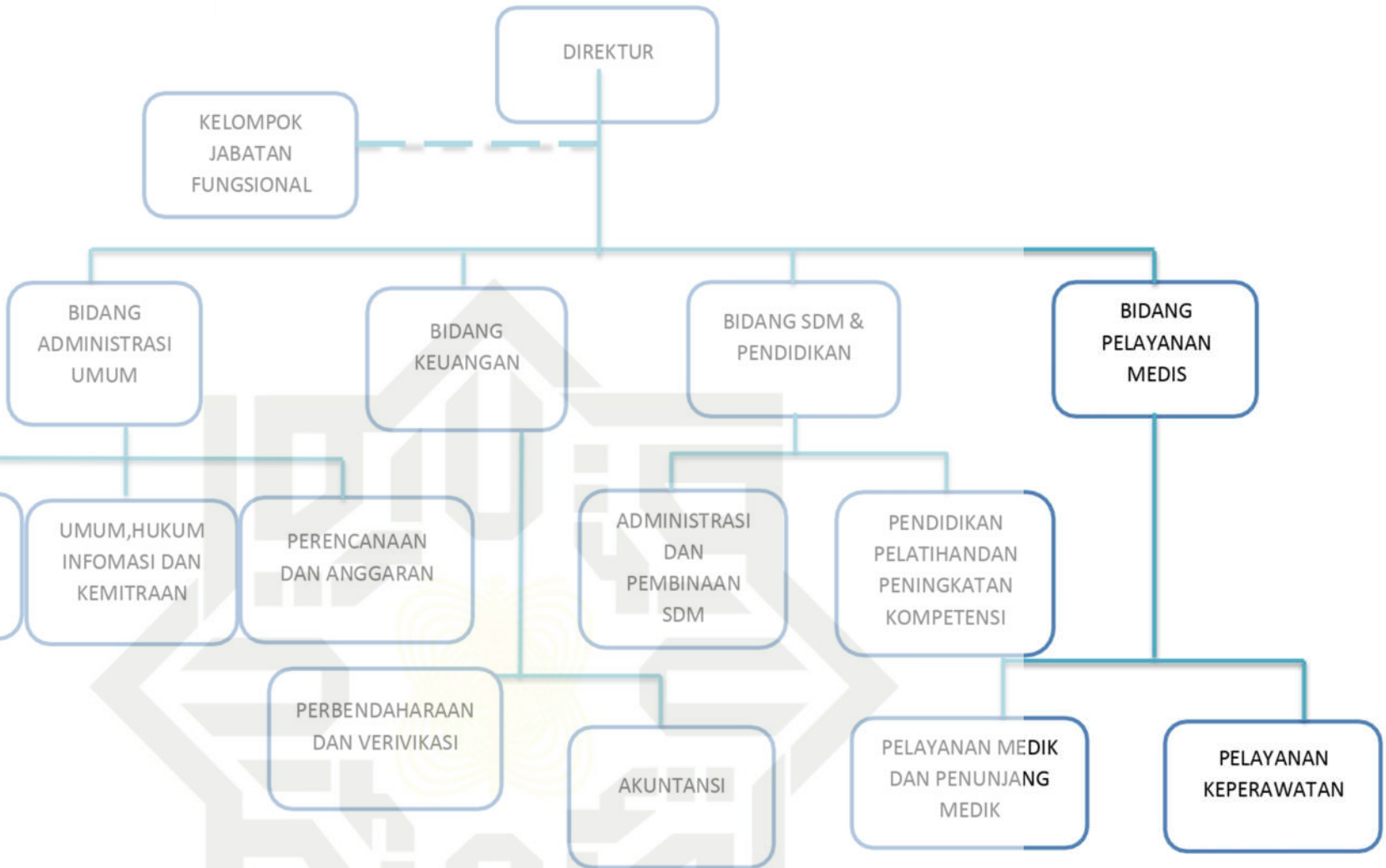
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Uni

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja perawat RSUD Bangkinang.
2. Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang
4. Secara simultan Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang .
5. Pada uji determinasi kompetensi (X1), budaya kerja (X2), kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y).

#### 6.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada RSUD Bangkinang untuk lebih memberikan program pelatihan kepada perawatnya sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Budaya kerja perlu diperhatikan, hal ini tentunya dapat meningkatkan kompetensi kerja perawat agar menjadi lebih baik.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

agar diperoleh gambaran lebih lengkap lagi, sehingga penelitian yang akan datang akan lebih baik dari penelitian ini.

Penyebarluasan budaya kerja mempunyai arti penting dan perlu diketahui oleh setiap perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Bangkinang, sehingga budaya kerja dapat digunakan sebagai sarana untuk :

- Meningkatkan disiplin, efisiensi dan efektifitas kerja perawat yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja.
- Dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sehingga mengarah kepuasan pasien sebagai tujuan utama.
- Meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap perawat sehingga dapat membangun suatu budaya kerja yang baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung : CV Darus Sunnah.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Al-Baba. 2012. *Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Maros*.  
<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/106/100>, diakses Pada tanggal 28 April 2019
- Ahmad, Rizky. 2014. *Pengaruh Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusasi Pekanbaru*.  
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4826>. Diakses pada tanggal 28 April 2019
- Dian Primanita Oktasari, Winda Widyanty, dan Aditya Fitriani, 2018 *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah*, Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Elprida Sirait, 2016 *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Haji Boejasin Pelaihari* Universitas Lambung
- Fajar Syahputra, 2013 *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Handoko, T. Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi ke 1. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nayanti Prameta Sambali, e-Jurnal Katalogis, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah*, Pascasarjana Universitas Tadulako
- Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Surisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tinjau Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabetha.
- Tiwanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utami Asmarani, 2007 *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta*, Universitas Indonusa Esa Unggul Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.
- Yuhista, A., Nyoman, A., Arismayanti, N, K. 2017. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja QWL Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Pasir Lampung*. Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas, Vol 1 (2)



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsud Bangkinang”**

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuisisioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya.

Nama : Widia Eka Saputri / 11671202230  
Fakultas : Ekonomi & Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen  
Universitas : Islam Negeri Riau  
Keterangan : Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberitanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Hormat saya

Widia Eka Saputri  
11671202230

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
- Laki-laki      perempuan
- 
3. Umur :
- 20-25 th      31-35 th
- 
- 26-30 th      Diatas 35 th
- 
4. Pendidikan terakhir :
- SD      SMA      Strata 1
- 
- SMP      Diploma
- 
5. Lama bekerja :
- $\leq 1$  th       $\pm 10$  th
- 
- $\pm 5$  th       $\geq 15$  th
- 

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu

Apapun alternative jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	: 5
S = Setuju	: 4
N = Netral	: 3
TS = Tidak Setuju	: 2
STS = Sangat Tidak Setuju	: 1

KOMPETENSI						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>PENGETAHUAN</b>						
1.	Saya dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki.					
	Saya menggunakan pengetahuan dan teknik yang up to date pada pelaksanaan pelatihan keperawatan.					
<b>PEMAHAMAN</b>						
	Saya mengikuti pelatihan berbasis kompetensi untuk menambah pengetahuan keperawatan yang baru.					
	Saya mampu mengendalikan diri dari berbagai situasi dalam menghadapi sikap dan perilaku dari pasien					
<b>NILAI DAN KEMAMPUAN</b>						
	Adanya keterbukaan untuk seluruh perawat dalam memperoleh peluang mengikuti program promosi jabatan.					
	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SIKAP						
	Saya selalu bersikap ramah kepada pasien dan Keluarganya.					
	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman.					
	Saya selalu mematuhi semua norma dan aturan yang berlaku					
	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan					

BUDAYA KERJA						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS

SIKAP						
1.	Sayaselalu patuh terhadap semua aturan yang telah di tetapkan oleh organisasi.					
	Saya berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki.					

PERILAKU						
	Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang perawat ambil.					
	Hubungan saya dengan rekan kerja					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	dan pimpinan dalam organisasi berjalan dengan harmonis.					
	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
	Saya selalu merespon pasien dengan tepat waktu.					
<b>DISIPLIN KERJA</b>						
UIN Suska Riau	Saya selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja					
	8. Saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.					
	9. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
	10. Saya datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan rumah sakit					

**C. Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Work Itself / Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
	Saya berusaha untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.					
	Saya diberi kesempatan untuk belajar					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	mengembangkan kemampuan.					
<b>Pay/ Gaji</b>						
	Rumah sakit memberi gaji kepada saya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan perawat.					
	Gaji saya yang diberikan rumah sakit sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).					
<b>Promotion / Peluang Promosi</b>						
5.	Saya selalu mendapat peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.					
6.	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.					
<b>Supervision / Pengawasan</b>						
	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.					
	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan.					
<b>Colworker / Rekan Kerja</b>						
9.	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.					
10.	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

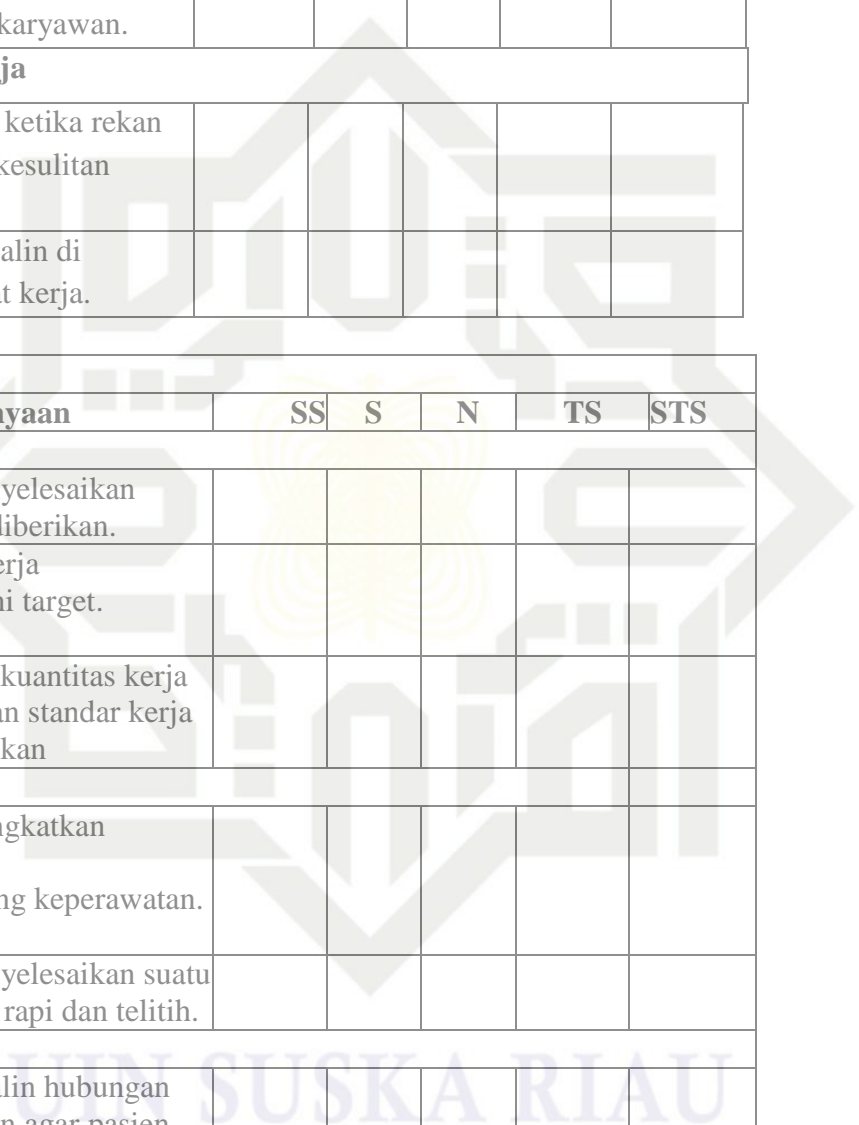
D. Kinerja						
No.	Pertanyaan	SS	TS	N	TS	STS
<b>Prestasi kerja</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
3.	Saya mempunyai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
<b>Keahlian</b>						
4.	Saya selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang keperawatan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
<b>Perilaku</b>						
6.	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman.					
7.	Saya selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya.					
4.	Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).					
<b>Promotion / Peluang Promosi</b>						
5.	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.					
<b>Supervision / Pengawasan</b>						
7.	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.					
8.	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan.					
<b>Co-worker / Rekan Kerja</b>						
9.	Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.					
10.	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.					

<b>D. Kinerja</b>						
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Prestasi kerja</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
3.	Saya mempunyai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
<b>Keahlian</b>						
	Saya selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang keperawatan.					
	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi dan telitih.					
<b>Perilaku</b>						
	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman.					
	Saya selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya.					





### *Kepemimpinan*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pimpinan dan tidak pernah mengecewakan atas kinerja saya.					
	Pimpinan saya selalu memotivasi saya agar selalu berfikir inovatif.					
	Pimpinan saya selalu melakukan pendekatan dan komunikasi agar terjalin hubungan baik antara pimpinan dan bawahan.					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	36	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
KEPUASAN KERJA											KINERJA										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	6	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48



KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	53	40.8	40.8	40.8
Perempuan	77	59.2	59.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	11	8.5	8.5	8.5
26-30 tahun	63	48.5	48.5	56.9
31-35 tahun	41	31.5	31.5	88.5
>35 tahun	15	11.5	11.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33	25.4	25.4	25.4
DIPLOMA	70	53.8	53.8	79.2
STRATA 1	27	20.8	20.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	60	46.2	46.2	46.2
6-10 tahun	52	40.0	40.0	86.2
11-15 tahun	11	8.5	8.5	94.6
>16 tahun	7	5.4	5.4	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	130	30.00	50.00	40.5077	3.91032
Budaya Kerja	130	30.00	50.00	40.4923	4.16379
Kepuasan Kerja	130	30.00	50.00	40.5000	4.35845
Kinerja	130	30.00	50.00	39.6462	4.38790
Valid N (listwise)	130				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KMPT1	130	3.00	5.00	4.0154	.46563
KMPT2	130	3.00	5.00	4.0385	.60237
KMPT3	130	3.00	5.00	4.0538	.57481
KMPT4	130	3.00	5.00	4.0923	.64033
KMPT5	130	3.00	5.00	4.0231	.66432
KMPT6	130	3.00	5.00	4.0692	.62492
KMPT7	130	3.00	5.00	4.0538	.51807
KMPT8	130	3.00	5.00	4.0462	.51129
KMPT9	130	3.00	5.00	4.0462	.44655
KMPT10	130	3.00	5.00	4.0692	.43470
Valid N (listwise)	130				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BYKRJ1	130	3.00	5.00	3.9769	.53506
BYKRJ2	130	3.00	5.00	4.0615	.58075
BYKRJ3	130	3.00	6.00	4.0846	.68239
BYKRJ4	130	3.00	5.00	4.0615	.69051
BYKRJ5	130	3.00	5.00	4.0308	.68129
BYKRJ6	130	3.00	5.00	4.0385	.57606
BYKRJ7	130	3.00	5.00	4.1000	.59520
BYKRJ8	130	3.00	5.00	4.0462	.52623
BYKRJ9	130	3.00	5.00	4.0462	.49590
BYKRJ10	130	3.00	5.00	4.0462	.42884
Valid N (listwise)	130				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PUAS1	130	3.00	6.00	3.9769	.61588
PUAS2	130	3.00	6.00	3.9846	.64681
PUAS3	130	3.00	6.00	4.0231	.72031
PUAS4	130	3.00	5.00	4.0231	.66432
PUAS5	130	3.00	5.00	4.1000	.62070
PUAS6	130	3.00	5.00	4.0846	.62300
PUAS7	130	3.00	6.00	4.0846	.63532
PUAS8	130	3.00	5.00	4.0846	.52878
PUAS9	130	3.00	5.00	4.1077	.45317
PUAS10	130	3.00	5.00	4.0308	.41181
Valid N (listwise)	130				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN1	130	3.00	5.00	3.8769	.54297
KIN2	130	3.00	5.00	3.8923	.66176
KIN3	130	3.00	5.00	3.9615	.69777
KIN4	130	3.00	5.00	3.9615	.66360
KIN5	130	3.00	5.00	3.9846	.68182
KIN6	130	3.00	5.00	3.9923	.66468
KIN7	130	3.00	5.00	3.9846	.55663
KIN8	130	3.00	5.00	4.0000	.51339
KIN9	130	3.00	5.00	4.0231	.43962
KIN10	130	3.00	5.00	3.9692	.43022
Valid N (listwise)	130				

AKUMSI KLASIK  
NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

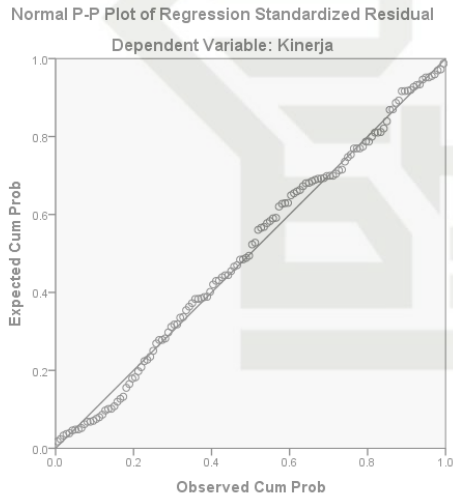
1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60858737
	Absolute	.052
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.598
Asymp. Sig. (2-tailed)		.866

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Data terdistribusi normal karena nilai sig. > 0.05



Data terdistribusi normal karena titik-titik berada sejajar sumbu diagonal



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	4.562		.954	.342	
	Kompetensi	.299	.089	.267	3.353	.001	.847
	Budaya Kerja	.309	.082	.294	3.794	.000	.897
	Kepuasan Kerja	.263	.076	.261	3.449	.001	.938

a. Dependent Variable: Kinerja

Los, tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10

## HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.590	2.598	
	Kompetensi	-.029	.051	-.056
	Budaya Kerja	.004	.046	.009
	Kepuasan Kerja	-.015	.043	-.033

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Los, tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0.05

## UJI HIPOTESIS

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.308	3.65129

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi terhadap kinerja sebesar 0.308 atau 30.8%

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803.898	3	267.966	20.100	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1679.825	126	13.332		
	Total	2483.723	129			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi

Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karena nilai sig. < 0.05

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.350	4.562		.954	.342
	Kompetensi	.299	.089	.267	3.353	.001
	Budaya Kerja	.309	.082	.294	3.794	.000
	Kepuasan Kerja	.263	.076	.261	3.449	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 4.350 + 0.299X_1 + 0.309X_2 + 0.263X_3$$

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karena nilai sig. < 0.05 dan t statistic bernilai positif

Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karena nilai sig. < 0.05 dan t statistic bernilai positif

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karena nilai sig. < 0.05 dan t statistic bernilai positif

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations		
		Kompetensi
KMPT1	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT2	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT3	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT4	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT5	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT6	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT7	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMPT8	Pearson Correlation	.686**

Correlations		
		Budaya Kerja
BDYKRJ1	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ3	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ4	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ5	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ6	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ7	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ8	Pearson Correlation	.708**

KMP T9	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMP T10	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
KMP T10	N	130
	Pearson Correlation	.567**
KMP T10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KMP T10	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	1
KMP T10	N	130

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

BDYKRJ9	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
BDYKRJ9	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
BDYKRJ10	N	130
	Pearson Correlation	.552**
BDYKRJ10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	1
Budaya Kerja	N	130

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations		Kepuasan Kerja
PUAS1	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS2	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS3	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS4	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS5	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS6	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS7	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
PUAS8	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000

Correlations		Kinerja
KIN1	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN2	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN3	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN4	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN5	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN6	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN7	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	130
KIN8	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000

PUAS9	N	130
	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
PUAS10	N	130
	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
Kepercayaan Kerja	N	130
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	130

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

KIN9	N	130
	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
KIN10	N	130
	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
Kinerja	N	130
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	130

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

**VALIDITAS**

Butir soal valid karena nilai sig. < 0.05/ r hitung > r table (0.1723)

**RELIABILITAS**

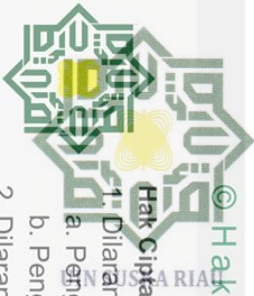
Variable reliable karena nilai alpha cronbach > 0.6

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dan Merek UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

: Un.04/F.VIII.I/PP.00.9/2079/2022 Pekanbaru, 19 April 2022 M  
 : Biasa 17 Ramadhan 1443 H  
 : -  
 : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Zulhaida, SE, MM**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Dengan hormat,  
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Widia Eka Saputri  
 N I M : 11671202230  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : XII (Dua Belas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Bangkinang**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nonor  
Si  
Lampiran  
Hal

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fkenso\_@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M  
13 Rajab 1442 H

Un.04/F.VII/PP.00.9/1500/2021  
: Biasa  
: -  
: Izin Riset

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

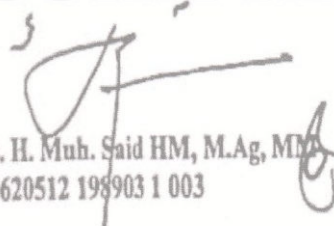
Nama : Widia Eka Saputri  
NIM : 11671202230  
Jurusan : Manajemen  
Semester : XII (Dua Belas)

Bermaksud mengadakan riset dalam, rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang" untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

UIN SUSKA RIAU

Dekan,

  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG**

Jalan Lingkar Bangkinang, Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau (28461)

Telp. ( 0762 ) 323330 Fax. 20029 E-mail.rsud.bkn@gmail.com

Nomor : 445/RSUD/III2/2021 /....  
 Lampiran : -  
 Perihal : Telah Melakukan Penelitian

Bangkinang, 24 Mei 2022  
 Kepada  
 Yth. Bapak / Ibu  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 dan Ilmu Sosial  
 di -  
 UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat izin riset dalam rangka penulisan Skripsi, dengan hal ini kami dari Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian atas nama :

Nama	Widia Eka Saputri
NIM	11671202230
Program Studi	S1 Manajemen
Nama Universitas	UIN SUSKA Riau
Judul Penelitian	<b>Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Bangkinang</b>

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.



**Dr. ASMARA FITRAH ABADI**  
 Pembina Tk. 1 /IV.b  
 NIP. 19720911 200312 1 007

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mungutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Widia Eka Saputri, lahir di Ranah 07 juli 1998. Anak ke dua dari dua bersaudara, anak dari ayahanda Azwir dan ibunda Husni. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni telah menamatkan sekolah TK di TK Tunas Baru Desah Ranah. Sekolah Dasar di SDN 004 Bukit Ranah pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan SMPN 1 Kampar dan selesai pada tahun 2013.



Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 KAMPAR dan selesai pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2016 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan penulis menyelesaikan kuliah pada tahun 2022. Pada tanggal 7 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Kampar. Selanjutnya pada tanggal 8 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa 4 Koto Setingkai, Lipat Kain, Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Penulis melaksanakan ujian kompre pada hari rabu, tanggal 13 Juli 2022. Dengan judul skripsi “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Bangkinang.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.