

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.

**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
TENAGA MEDIS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN
KERITANG INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Oleh

RISMAWATI
12070121770



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

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.

**PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
TENAGA MEDIS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN
KERITANG INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

Rismawati
12070121770



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RISMAWATI
NIM : 12070121770
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR
TANGGAL UJIAN : 12 JUNI 2024

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M. Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

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

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



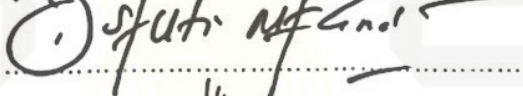
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

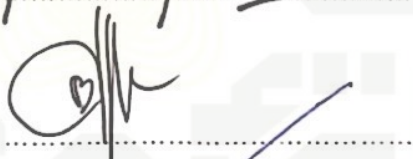
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : RISMAWATI
NIM : 12070121770
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR
TANGGAL UJIAN : 12 JUNI 2024

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Mefflinda, SE, MM 

Sekretaris
 Abdiana Ilosa, S.AP.,MPA 

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, AK 

Penguji II
 Endrianto Ustha, ST, MM 

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2024
 Tanggal : 16 Mei 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rismawati
 NIM : 12070121770
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Bintang / 22 Juni 2002
 Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga medis Melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri hilir

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 Pemyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, ... Mei 2024
 Yang membuat pernyataan



Rismawati
 NIM : 12070121770

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR

Oleh
RISMAWATI
10070121770

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir yang beralamat di jln. Ahmad Yani Desa Kotabaru Kec, Kotabaru Seberida, Kec. Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29274. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis Jalur (Path Analysis) dan Uji Sobel. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kompetensi(X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y), kompetensi (X) melalui motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y), dan motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y). Dapat disimpulkan Kompetensi dapat meningkatkan kinerja di Institusi UPT Puskesmas Kotabaru, sedangkan masih perlu perbaikan kualitas motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja.

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.

ABSTRACT

The influence of competency on the performance of medical personnel through work motivation as a mediating variable in the UPT Puskesmas Kota Baru, Keritang Indragiri Hilir District

By
Rismawati
Nim : 12070121770

The aim of this research is to determine the effect of competence on performance through work motivation as a mediating variable. This research was carried out at the UPT Puskesmas Kotabaru, Keritang Indragiri Hilir District, located at jln. Ahmad Yani Village Kotabaru District, Kotabaru Seberida, District. Keritang, Indragiri Hilir Regency, Riau 29274. The sample in this study was 52 people using a saturated sampling technique. Data analysis in research uses Path Analysis and Sobel Test. The results of the research explain that the competency variable (X) has a significant influence on the performance variable (Y), competency (X) through work motivation (Z) has no and significant influence on performance (Y), and work motivation (Z) has a significant influence on the performance variable (Y). It can be concluded that competency can improve performance at the UPT Puskesmas Kotabaru institution, while there is still a need to improve the quality of work motivation in order to improve the performance of medical personnel at the UPT Puskesmas Kotabaru, Keritang Indragiri Hilir District.

Keyword : Competency, Work Motivation, Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR"**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) 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, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta terkhusus kedua orang tua saya Ayahanda Mursalim dan Ibunda Kartini yang selalu menemani dan mendoakan sepenuh hati membericinta tiada henti hingga membakar semangat penulis dalam penulisan ini, serta Kakak Anilidia, Abang Yofri Antoni, Adik Rafael Ahmad Faeza dan Keponakan tercinta Daisha Asla, serta keluarga besar yang tiada hentinya mendoakan, memotivasi, memberikan

- 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.

semangat dan selalu menemani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing yang selalu memberikan nasehat, motivasi, serta membantu dalam perbaikan kesalahan-kesalahan dalam penulisan tugas akhir ini.
5. Bapak Ilham Chanra Putra, S.E, M.M selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.



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
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat- menyurat.
 8. UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
 9. Kepada seluruh keluarga besar terutama kedua orang tua tercinta, keluarga besar H.Duka' dan keluarga besar H.Ranreng yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
 10. Terimakasih kepada Haqqi Bukhari yang selalu memotivasi dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
 11. Terimakasih kepada teman-teman terbaik, Halimah, Nurhikmah, Hasnawati, Mega, Samsiah, Rizka Aprilia, Resti Febi, Diah Safitri, Assyifa Dwianda dan teman-teman dari Bismillah Irit serta seluruh teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu memotivasi dan membakar semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh

karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Mei 2024

Rismawati
NIM. 12070121770

- 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 ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	18
2.2.4 Indikator Kinerja	19
2.3 Kompetensi	20
2.3.1 Pengetian Kompetensi.....	21
2.3.2 Manfaat Kompetensi	22
2.3.3 Ruang Lingkup Kompetensi.....	23
2.3.4 Karakteristik Kompetensi.....	24
2.3.5 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi	25
2.3.6 Indikator Kompetensi	27
2.4 Motivasi Kerja.....	28

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	Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.4.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	29
2.4.3	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	29
2.4.4	Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	30
2.4.5	Indikator Motivasi Kerja	32
2.5	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	33
2.6	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	33
2.7	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	33
2.8	Konsep Islam Mengenai Kinerja.....	34
2.9	Konsep Islam Mengenai Kompetensi	34
2.10	Konsep Islam Mengenai Motivasi Kerja.....	35
2.11	Penelitian Terdahulu	35
2.12	Variabel Penelitian	43
2.13	Kerangka Pemikiran.....	43
2.14	Hipotesis.....	43
2.15	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	44
3	METODE PENELITIAN.....	49
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2	Jenis dan Sumber Data	49
3.2.1	Data Primer.....	49
3.2.2	Data Sekunder	49
3.3	Populasi dan Sampe	50
3.3.1	Populasi	50
3.3.2	Sampel	50
3.4	Pengumpulan Data	51
3.4.1	Angket (Kuisisioner).....	51
3.4.2	Observasi	51
3.5	Analisi Data.....	52
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif	52
3.6	Uji Kualitas Data.....	53



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.

3.6.1	Uji Validasi.....	53
3.6.2	Uji Realibilitas.....	53
3.7	Uji Asumsi Klasik	54
3.7.1	Analisis Normalitas	54
3.7.2	Analisis Multikolinearitas	54
3.7.3	Analisis Heteroskedastisitas	55
3.7.4	Analisi Linearitas	55
3.8	Analisi Jalur (<i>Path Analysis</i>) dan Uji Sobel.....	56
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTITUSI		58
4.1	Profil Desa Kotabaru Seberida	58
4.1.1	Sejarah Singkat Desa Kotabaru Seberida.....	58
4.2	Puskesmas Kotabaru Seberida Kabupaten Indragiri Hilir	59
4.2.1	Profil Puskesmas Kotabaru Seberida Kabupaten Indragiri Hilir.....	59
4.2.2	Tugas Pokok dan Fungsi	61
4.2.3	Visi dan Misi Institusi	62
4.2.4	Struktur Organisasi.....	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		64
5.1	Karakteristik Responden.....	64
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	65
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	65
5.2.1	Variabel Kinerja (Y).....	66
5.2.2	Variabel Kompetensi (X)	67
5.2.3	Variabel Motivasi Kerja (Z).....	69
5.3	Uji Kualitas Data	71
5.3.1	Uji Validitas	71
5.3.2	Uji Relibilitas	74
5.4	Uji Asumsi Klasik	74
5.4.1	Uji Normalitas	75
5.4.2	Uji Multikolinearritas	76

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.

5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	77
5.4.4	Uji Linearitas	78
5.5	Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	79
5.5.1	Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	79
5.5.2	Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	80
5.5.3	Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	82
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	82
5.6.1	Pengaruh Kompetensi (X) Terhadap Kinerja (Y)	82
5.6.2	Pengaruh Kompetensi (X) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Motivasi kerja	83
5.6.3	Pengaruh Motivasi kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).....	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		85
6.1	Kesimpulan	85
6.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		88
BIOGRAFI PENULIS		111



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 Islamiy University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Penilaian Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir tahun 2019-2023	2
Tabel 1.2 Rentang Penilaian Kinerja Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir tahun 2019-2023	3
Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Tabel Wilayah Kerja Puskesmas Kotabaru	61
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	66
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	68
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 5.6 Validitas Kinerja	72
Tabel 5.7 Validitas Kompetensi	73
Tabel 5.8 Validitas Motivasi Kerja	73
Tabel 5.9 Rekapitulasi Uji Relibilitas	74
Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	77
Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Linearitas	79
Tabel 5.12 Uji pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	80
Tabel 5.13 Uji pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	44
Gambar 4.1 Logo Puskesmas Kotabaru	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	63
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-Plot	75
Gambar 5.2 Uji Normalitas Histogram	76
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 5.4 Model Analisa Jalur	81

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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberhasilan didalam institusi tentu saja memerlukan pembentukan organisasi yang melibatkan kerja sama seluruh anggota organisasi, termasuk tenaga medis menjadi kunci keberhasilan suatu institusi. Selain itu, perencanaan yang efektif, penilaian berkelanjutan, dan peningkatan layanan kesehatan merupakan komponen penting untuk mencapai dan meningkatkan tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak dapat disangkal lagi signifikan dalam mendorong keberhasilan organisasi. SDM efektif penting untuk keberhasilan lembaga agar tidak adanya orang yang mampu mengawasi mereka menjadikan sumber daya yang ada berguna. Tentu saja, hal-hal ini seperti mesin, laboratorium, uang, dan sebagainya terjadi karena pengelolaan semua alat dan sumber daya anda memerlukan seseorang. Satu-satunya individu yang mampu menangani setiap tugas ini adalah manusia.

Kinerja adalah hasil usaha individu dalam suatu organisasi, ditentukan oleh jumlah dan kaliber pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja. Institusi mengupayakan kinerja individu terbaik dari karyawannya untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Di sisi lain, diperlukan sistem manajemen kinerja yang kuat untuk mencapai tujuan tersebut.

UPT Puskesmas Kotabaru di Kecamatan Keritang Indragiri Hilir menjadi lokasi penelitian ini. Kinerja setiap tenaga medis di Puskesmas merupakan hasil dari peran dilimpahkan ke mereka. Keberhasilan

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.

mengerjakan program kegiatan ditetapkan akan mencerminkan kinerja tenaga medis.

Penilaian kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Kotabaru menurut bapak Ardianto selaku kepala puskesmas dapat dinilai dari bagaimana kualitas pekerjaan yang dilakukan, menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh institusi, mematuhi peraturan yang berlaku, dan melakukan tugas secara efisien dan akurat, serta bagaimana cara mengatasi masalah. Maka dari itu, kinerja tenaga medis di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir bisa terbilang baik namun belum maksimal.

Sebagai Direktur UPT Puskesmas Kotabaru, Kecamatan Keritang Indragiri Hilir, Bapak Ardianto mengaku telah menetapkan pedoman untuk membantu tenaga medis memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang terbaik. Ketika masyarakat menerima pelayanan yang baik, mereka merasa nyaman dan cenderung ingin kembali lagi. Berikut tabel efektivitas tenaga medis di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil:

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Total Pegawai Menurut Penilaian Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil 2019-2023

Tahun	Total Tenaga Medis/Tahun	Mean	Penjelasan
2019	37	82%	Baik
2020	43	83%	Baik
2021	46	85%	Baik
2022	49	87%	Baik
2023	52	89%	Baik

Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil 2024

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 tabel 1.1 dikatakan persentase penilaian hasil kerja pada tahun 2019 sampai 2023 pada nilai rata-rata mengalami peningkatan kinerja namun masih dengan keterangan baik.

Untuk mengetahui nilai rata-rata dan keterangan dari tabel penilaian kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil dapat dilihat melalui rentang penilaian kinerja pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Rentang Penilaian Kinerja Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil 2019-2023

No	Rentang Nilai	Kategori
1.	100-91	Sangat Baik
2.	90-81	Baik
3.	80-71	Cukup
4.	70-61	Kurang
5.	60-50	Sangat Kurang

Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil 2024

Pengujian kompetensi anggota organisasi merupakan salah satu strategi kelembagaan untuk menjaga kinerja. Kompetensi menurut **Simamora** dalam **Swandewi** (2019) adalah suatu jenis kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas dengan baik. Kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh kriteria kompetensi, seperti kecukupan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja seorang tenaga medis akan dipengaruhi oleh tingkat keahliannya. Kinerja seorang tenaga medis akan semakin baik jika ia mempunyai kompetensi. Sebaliknya, kinerja seorang pekerja medis akan menurun sebanding dengan tingkat keahliannya. Menurut bapak Ardianto selaku Kepala Puskesmas menyampaikan bahwa, Kompetensi yang ada pada tenaga medis di UPT Puskesmas Kotabaru dapat dilihat melalui

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.

bagaimana seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang relevan, latar belakang sekolah menurut bidangnya, serta keterampilan, pengetahuan, serta bakat, maka mereka dapat dianggap kompeten.

Kompetensi yang harus dimiliki seorang tenaga medis tentunya pengetahuan serta pemahaman mendalam seperti ilmu kedokteran, keperawatan, pemeriksaan fisik dan perawatan medis lainnya. Selain itu seorang tenaga medis harus memahami penyakit-penyakit yang sering muncul pada tingkat masyarakat dan memahami cara penanganan dan pencegahan dari sebuah penyakit, seperti mampu memberikan edukasi kesehatan kepada masyarakat terkait pola hidup sehat, pencegahan penyakit dan perawatan mandiri.

Pertolongan pertama dan penanganan keadaan darurat yang mungkin timbul di Puskesmas merupakan beberapa situasi darurat yang dapat ditangani oleh tenaga medis. Seorang tenaga medis juga harus mampu mendengarkan dengan baik, menjelaskan fakta medis dengan jelas kepada pasien dan keluarganya, serta mempunyai keahlian komunikasi baik baik pasien maupun rekan kerja. Penelitian **Ela Rahayu** (2020) Menggambarkan variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat, signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.. Berikut informasi terkait latar belakang pendidikan tenaga medis di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil:

Tabel 1.3 : Tingkat Pendidikan Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Tenaga Medis
1	S-1 Profesi	9 Orang

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	S-1	15 Orang
3	D-IV	5 Orang
4	D-III	23 Orang
Total		52 Orang

Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir 2024

Menurut tabel 1.3, dengan indikator Kompetensi terlihat jenjang pendidikan tenaga medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir bisa terbilang rata-rata, yang berarti bahwa tingkat tingkat pendidikannya sudah sesuai dengan standar yang umum diakui untuk profesi tersebut dan telah mencapai tingkat pendidikan yang dianggap memadai untuk pekerjaan dibidang kesehatan. Tentunya seorang tenaga medis dengan tingkat pendidikan yang sesuai serta keunggulan di suatu bidang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada 13 Oktober 2023 dengan Ibu Darnawati, salah satu staf Unit Bersalin di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang, kompetensi saat ini pada puskesmas sudah dikatakan baik, namun ibu Darna mengatakan untuk saat ini tingkat kunjungan yang tinggi pada puskesmas seringkali melebihi target, itu dapat menimbulkan dampak negatif bagi kompetensi. Karena dapat meningkatkan beban kerja yang bersifat mendalam dan berkelanjutan dapat menempatkan tekanan ekstra pada keterampilan dan pengetahuan tenaga medos. Kelelahan fisik dan stres emosional yang mungkin muncul karena tuntutan pelayanan dan dapat beresiko seorang tenaga medis kelelahan dan kehilangan fokus dan aspek-aspek penting dalam pemberian perawatan. Akan tetapi dengan tingginya tingkat kunjungan pasien tidak hanya menimbulkan hal negatif

bagi tenaga medis tetapi juga menimbulkan dampak positif bagi tenaga medis seperti pengalaman praktik yang lebih banyak, kecepatan dan efisiensi serta pengembangan keterampilan.

Selain kompetensi yang dapat berpengaruh ke performa motivasi kerja, memiliki peran terhadap performa tenaga medis. Motivasi kerja disini merupakan sebuah dorongan dasar menggerakkan seseorang, yaitu keinginan untuk melimpahkan seluruh energinya untuk tujuan.. **Mangkunegara** dalam (**Hadian 2023:16**) mengungkapkan motivasi adalah suatu keadaan/tenaga mengarahkan seorang pegawai buat menggapai tujuan organisasi bisnis yang terarah. Hal ini menjelaskan bahwa menggapai kinerja diharapkan diperlukan motivasi baik dari karyawan.nya Sejalan penelitian yang dilakukan olen **Tifani Nur Adinda (2023)** mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu tidaklah sama, sehingga tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh variabel sama pada lembaga berbeda. Variabel mediasi juga digunakan dalam penelitian ini, dipakai sebagai mediator untuk menjelaskan hubungan antar variabel, dan motivasi kerja digunakan sebagai variabel. Motivasi kerja merupakan faktor penting mempengaruhi kinerja dan kompetensi. Motivasi adalah kecenderungan bertindak yang bermula dari keinginan dalam diri (impuls) dan diakhiri dengan pengaturan diri, dikatakan pengaturan diri memuaskan motif [**Mangkunegara, 2018**]. Berdasarkan [**Hasibuan, 2016**], motivasi

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.

merupakan suatu daya penggerak membangkitkan semangat dalam diri seseorang dari keinginan untuk bekerjasama, melakukan kerja efektif dan berintegrasi secara menyeluruh untuk mencapai kepuasan. Memberikan motivasi ke pegawai dalam bekerja sangatlah penting untuk memotivasi pegawai supaya dapat bekerja dengan baik dan lebih aktif menggapai hasil yang maksimal.

Menurut observasi lanjutan yang dilakukan dengan Ibu Darnawati, salah satu staf Unit Bersalin di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang, mengatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada puskesmas tersebut adalah pemberian gaji/upah, adanya fasilitas yang memadai, lingkungan kerja nyaman serta kerja sama tim baik, tentunya motivasi kerja yang didapatkan dari atasan. Seperti dukungan. Kemudian, antara atasan dan staf sangat kursial untuk efisiensi operasional dan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Atasan yang memberikan dukungan dan memberdayakan staf dengan memastikan pelatihan yang memadai, pengakuan atas pencapaian, dan lingkungan kerja yang positif, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan begitu staf yang merasakan adanya dukungan dan apresiasi dari atasan akan cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu pada puskesmas terjadinya hubungan komunikasi yang baik yang dapat meningkatkan pemahaman yang baik tentang tujuan bersama dan peran masing-masing individu dalam mencapainya.

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.

UPT Puskesmas Kotabaru, Kecamatan Keritang, fokus pada operasional utama seperti peningkatan infrastruktur, tata ruang, dan lingkungan hidup untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan melayani dengan penuh dedikasi. Oleh karena itu, UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang memerlukan tenaga medis yang memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan *Grend Theory* yaitu *Job Performance theory* Menurut **Lawler** dan **Porter** dalam **Yeni** (2016:19), *Job performance* Kinerja mengarah ke hasil dicapai oleh seorang ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. termasuk kuantitas dan kualitas keluaran serta ketergantungan dalam pekerjaan; Seseorang yang bekerja dengan baik akan berkinerja baik dan mampu menghasilkan karya yang baik pula. Gagasan ini menyoroti bahwa perilaku individu yang membantu organisasi mencapai tujuannya adalah yang membentuk kinerja mereka. Karena ketiga faktor tersebut saling berhubungan.

Menurut uraian diatas, peneliti melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil?

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. 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. Apakah Kompetensi terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis melalui Motivasi Kerja UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diambil dari permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah di atas.

1. Mengetahui dan menganalisa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang.
2. Mengetahui dan menganalisa Kompetensi terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis melalui Motivasi Kerja UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil.
3. Mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Inhil.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menunjukkan kemampuan peneliti dalam mempraktikkan teori yang dipelajari dari penelitian penulis. Juga sebagai wadah untuk menggali lebih jauh ilmu pengetahuan bidang terkait manajemen SDM dan memenuhi salah satu prasyarat untuk berhasil menyelesaikan program gelar sarjana.

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.

Informasi yang disajikan di sini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti masa depan.

2. Bagi Puskesmas

Penelitian ini diyakini dapat membantu para pengambil keputusan di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang untuk memahami dampak kompetensi terhadap kinerja tenaga medis melali motivasi kerja.

3. Bagi Akademis

Bisa menjadi sumber catatan untuk para penulis ingin mendalami permasalahan yang dalam. Selain itu, untuk menciptakan bahan ajar, mendorong keterlibatan masyarakat, dan meningkatkan reputasi universitas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi sumber dasar pengetahuan untuk penulis berikutnya. Mereka dapat memahami konteks, temuan, dan metodologi yang digunakan oleh penelitian sebelumnya untuk membangun atau memperluas penelitian mereka sendiri.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Memberikan penjelasan mengenai asal usul masalah, rumusnya, tujuan serta kelebihan, penerapannya, sistematika penulisannya.

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 II : KAJIAN TEORITIS

Berisi teori berhubungan dengan variabel penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai tempat, jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Memberikan gambaran umum mengenai institusi, termasuk bagan organisasi, sejarah, dan nilai-nilai inti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti memperjelas pembahasan penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan bagian penutup mencakup kesimpulan serta saran.

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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

Manajemen SDM ialah disiplin ilmu manajemen khusus fokus pengelolaan SDM. Kemanjuran manajemen SDM akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut, karena personel yang diawasi adalah manusia dengan proses kognitif, emosi, dan prinsip yang beragam. Mengelola sumber daya manusia lebih menantang dibandingkan mengelola sumber daya lainnya.

2.1.1 Pengertian SDM

MSDM ialah merencanakan, memperoleh, menciptakan, memelihara, dan memanfaatkan SDM buat menggapai tujuan organisasi dan individu [Sutrisno, 2016:6]

MSDM ialah disiplin yang melibatkan manajemen strategis interaksi dan tanggung jawab tenaga kerja, dengan tujuan memaksimalkan efektivitas dan efisiensi mencapai tujuan perusahaan, karyawan, warga **Hasibuan** (2017:6).

Menurut **Dessler** (2015 : 07) Manajemen sumber daya manusia mencakup aktivitas perekrutan, orientasi, penilaian, kompensasi karyawan, serta mengawasi ikatan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan kerja, serta masalah hukum.

(SDM) ialah praktik mengawasi, mengelola personel suatu organisasi. cabang manajemen yang berfokus pada studi interaksi dan peran manusia dalam lingkungan perusahaan, berdasarkan sejumlah definisi yang diberikan

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.

oleh para ahli. Individu suatu institusi dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusianya. Menggambarkan bidang manajemen sumber daya manusia hanya terfokus pada hal-hal berhubungan pegawai atau SDM.

2.1.2 Tujuan Manajemen SDM

Berdasarkan [Simamora] dalam (Marlina, 2021:07) tujuan MSDM ada 4, ialah:

1. Tujuan sosial

Tujuan ini meminimalkan dampak buruk ekspektasi masyarakat terhadap Perusahaan sekaligus bertanggung jawab secara moral dan sosial dalam mengatasi persyaratan dan permasalahan tersebut.

2. Tujuan organisasi

Sasaran organisasi formal dirancang untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, yang meliputi peningkatan produktivitas, pemanfaatan karyawan secara efektif, pengembangan dan pemeliharaan kualitas kehidupan kerja, kenyamanan, dan keselamatan, serta mengelola perubahan dengan cara yang menguntungkan orang, kelompok, dunia usaha, dan masyarakat secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsional

Tujuan ini melanjutkan partisipasi departemen SDM pada tingkat menurut tuntutan organisasi. Dalam situasi ini, divisi SDM memiliki strategi perekrutan, pelatihan, dan pengembangan yang kreatif serta strategi manajemen yang akan menginspirasi dan mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan.

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.

4. Tujuan pribadi

Tujuan yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi melalui keterlibatan mereka dalam kelompok. Ketika aspirasi pribadi dan tujuan organisasi bertentangan, pekerja akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kinerja yang buruk akan diakibatkan oleh tujuan yang bertentangan dengan tujuan pribadi dan organisasi.

2.1.3 Faktor Mempengaruhi Efektivitas Manajemen SDM

Berikut ini ialah beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa efektif pengelolaan sumber daya manusia (Afandi, 2017:9).

1. Faktor kepemimpinan, atau individu yang bertugas merencanakan dan mengarahkan kegiatan usaha.
2. Faktor kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa kerja yang produktif dan berhasil dihasilkan oleh pegawai yang merasa senang dengan hasil kerjanya dalam suatu organisasi.
3. Unsur disiplin, yaitu harapan agar pegawai dapat produktif dalam bekerja dengan mentaati kebijakan usaha.
4. Komponen kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memfasilitasi kinerja pekerjaannya.

2.2 Kinerja

Kinerja merupakan komponen kunci dari upaya untuk memenuhi tujuan lembaga atau perusahaan adalah kinerja. Ketika karyawan di suatu perusahaan atau lembaga berkinerja baik, organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini terjadi karena kinerja menentukan kelangsungan hidup

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.

dan tingkat keberhasilannya. Manusia memainkan peran penting dalam setiap perusahaan karena mereka bertanggung jawab menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut pendapat dari [Mangkunegara, 2017:70], kinerja ialah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai menjalankan tugas menurut tanggungjawab.

Kinerja didefinisikan sebagai pengetahuan pribadi buat mengikuti kebijakan konvensi masyarakat relevan. Oleh karena itu, kinerja menyimpang dari kesadaran diri untuk bersedia mematuhi semua undang-undang terkait yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan **Hasibuan** (2017:48).

Dalam **Hasibuan** dalam (Khaeruman 2021:08) mengemukakan Kinerja seseorang merupakan hasil kemampuannya menjalankan tugas yang diserahkan ke seseorang dengan tekun, terampil, berpengalaman, bersungguh-sungguh.

Pengukuran kinerja ditentukan dengan memanfaatkan dimensi, sesuai **Nawawi** dalam (Yosandi Yulius 2020:111) adalah :

1. Sejauh mana seseorang kompeten dalam pekerjaannya, terlepas dari bagaimana mereka mempelajarinya atau memperolehnya melalui pengalaman.
2. Sejauh mana kompetensi eksekutif memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan mereka dan memenuhi tuntutan masyarakat dengan

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.

mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja.

2.2.2 Faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan **Kasmir** dalam (**Juniarti** 2021:45–47), variabel-variabel berikut berpengaruh ke performa kerja, termasuk hasil ialah:

1. Kemampuan dan keahlian

Ini adalah bakat atau kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaannya. Telah ditemukan bahwa kemahiran dan keahlian yang lebih besar dalam berbagai kemampuan dan informasi secara signifikan meningkatkan kemungkinan menyelesaikan tugas secara akurat.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah hasil kerja bagus akan diciptakan sama seseorang memiliki keahlian kerja, begitu kebalikannya.

3. Rancangan kerja

ialah tata letak pekerjaan yang mendorong pencapaian tujuan karyawan. Berarti, akan lebih mudah menyelesaikan suatu tugas dengan baik jika mempunyai desain bagus.

4. Kepribadian

Yaitu karakter atau kepribadian seseorang. Setiap orang itu unik, baik itu karakter maupun sikapnya. Seseorang dengan watak atau sifat moral yang positif akan mampu melakukan pekerjaannya dengan tekun dan bertanggung jawab, sehingga menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi.

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. Motivasi kerja

Motivasi kerja mengacu pada dorongan/insentif yang mendorong individu terlibat dalam aktivitas kerja. Motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui dukungan internal atau eksternal yang besar.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tindakan pemimpin dalam mengatur, mengawasi, menggerakkan pengikutnya melaksanakan tugas diserahkan ke mereka disebut kepemimpinan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana seseorang pemimpin memimpin atau berinteraksi dengan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Sebuah kebiasaan/norma berkaitan dengan perusahaan atau organisasi. Norma-norma atau tradisi-tradisi mengontrol hal relevan, diakui universal, dan ditaati seluruh personel suatu organisasi.

9. Kepuasan kerja

Ialah sensasi kebahagiaan/semangat, bagaimana perasaan seorang sebelum, sesudah bekerja. Karyawan akan berhasil melakukan pekerjaannya jika mereka merasa puas, menikmati pekerjaannya, dan merasa gembira saat bekerja.

10. Lingkungan kerja disekitar

Ialah keadaan sekitar tempat kerja. Tata letak fisik, fasilitas, infrastruktur, dan interaksi antarpribadi di antara rekan kerja semuanya

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.

dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja. Kinerja seseorang akan meningkat apabila tempat kerjanya dapat menumbuhkan suasana tenteram dan nyaman, karena dengan demikian lingkungan tersebut cocok untuk bekerja. Sebaliknya, ketika kondisi atau suasana sekitar tidak memberikan ketenangan atau kenyamanan, maka akan menimbulkan gangguan lingkungan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas.

2.2.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut **Mangginson, Leon C. A. A Mangkunegara Anwar Prabu** dalam (**Khaeruman, 2021:10-11**) Menurut definisinya, penilaian kinerja adalah proses dimana manajer menilai apakah seorang pekerja mematuhi hak dan kewajibannya saat melakukan pekerjaannya.. Selain itu, penilaian merupakan analisis metodis terhadap potensi kerja dan pengembangan. Evaluasi adalah proses menganalisis, menilai, atau menetapkan nilai, karakter, atau kedudukan berbagai benda, orang, atau benda (barang).

Hasibuan dalam (**Khaeruman, 2021:10-11**), Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan berbagai faktor, antara lain:

1. Kesetiaan

Secara khusus, kemauan dan kapasitas pekerja untuk mengikuti instruksi, melaksanakan tugas, dan menerapkannya sambil menyadari sepenuhnya konsekuensinya. Oleh karena itu, seorang karyawan dianggap loyal jika ia memenuhi tanggung jawabnya dengan tekun dan menghormati arahan organisasi.

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. Prestasi Kerja

Yaitu khususnya hasil yang diperoleh pekerja/pegawai ketika menyelesaikan kegiatan yang didelegasikan kepadanya. Secara umum, bakat, pengalaman, dan kapasitas pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya berdampak pada seberapa baik kinerjanya di tempat kerja.

3. Kreativitas

Kapasitas pekerja untuk mengekspresikan kreativitas dan mencapai potensi penuhnya untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif.

4. Kerja Sama

Kerja Sama Tingkat kesediaan seorang karyawan untuk terlibat, berkolaborasi karyawan lain performa kerja naik yang terukur.

5. Kecakapan

Keterampilan Kapasitas pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya merupakan standar lain untuk meningkatkan output.

6. Tanggung Jawab

Secara khusus, kapasitas seorang karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya seefektif dan secepat mungkin, serta keberanian untuk menerima akuntabilitas atas pekerjaan dan hasilnya.

2.2.4 Indikator Kinerja

Dalam **Mangkunegara**, (2017:75) bisa memakai indikator ialah;



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. Kualitas kerja, seberapa baik karyawan melakukan apa yang harus dilakukannya.
2. Kuantitas kerja, berapa lama seorang karyawan bekerja dalam 1 hari. Jumlah tersebut tercermin dari tingkat kerja masing-masing pegawai.
3. Kinerja tugas, sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara akurat/tanpa cacat.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan tugas pegawai dalam menjalankan pekerjaan diserahkan oleh perusahaan/lembaga.
5. Inisiatif, keahlian untuk melaksanakan suatu tapa disuruh tahu oleh atasan.
6. Pelaksanaan tugas, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat tapa ada kesalahan.

2.3 Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa kompetensi yang mengacu pada kewibawaan, ketrampilan, dan kapasitas seseorang. Menurut etimologinya, kompetensi adalah dimensi perilaku keunggulan dan keahlian seseorang pemimpin/staf memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku. Hal ini juga menyiratkan bahwa kompetensi adalah dasar mendasar dari karakteristik manusia dan menunjukkan kemampuan seseorang untuk berpikir, berperilaku, dan menyeimbangkan situasi untuk jangka waktu yang lama. panjang.

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.

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Berdasarkan [Sutrisno, 2016:18] kompetensi ialah kompetensi didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan didukung oleh sikap kerja dan penerapannya pada tugas dan pekerjaan berkaitan dengan persyaratan pekerjaan telah ditetapkan.

Berdasarkan Soegoto (2018:48) Kompetensi ialah gabungan informasi, keterampilan, atribut pribadi khusus secara langsung mempengaruhi performa kerja seorang karyawan. Kompetensi mendefinisikan keterampilan dasar dan persyaratan kerja diperlukan untuk melaksanakan tugas atau mempertahankan posisi.

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, nilai-nilai, pola perilaku, dan sifat-sifat pribadi yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diberikan sesukses mungkin Rachman (2016:160).

Menurut Wibowo dalam (Khaeruman 2021:114) Kompetensi artinya keahlian buat melakukan pekerjaan atau tugas dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang didukung oleh etos kerja yang berbeda.

Menurut sudut pandang berbagai ahli, kompetensi dapat dianggap sebagai atribut penting yang melekat pada individu atau aspek kepribadian seseorang yang sudah mendarah daging. Kompetensi juga mengacu pada kemampuan seseorang untuk memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas kerja, yang berfungsi sebagai motivasi untuk sukses dan dorongan untuk melakukan tugas dengan baik.

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.

2.3.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi memberikan sebagian manfaat ke karyawan/organisasi
Dijelaskan **Rylatt** dan **Lohan** dalam (**Khaeruman**, 2021:116-117), sebagai berikut :

a. Karyawan

- 1) Pemahaman yang jelas tentang nilai, kualifikasi yang diakui, kemampuan yang dapat ditransfer, dan kemungkinan peningkatan karir dari pembelajaran sebelumnya.
- 2) Pegawai berkesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan program sertifikasi nasional yang berlaku saat ini, yang berdasarkan standar.
- 3) Menggunakan penargetan untuk memajukan karir Anda.
- 4) Kelebihan kemampuan yang ada akan mampu meningkatkan pembelajaran dan perkembangan.

b. Organisasi

- 1) Pemetaan yang tepat tentang kompetensi yang diperlukan dan kompetensi yang ada pada tenaga kerja.
- 2) Meningkatkan efektivitas perekrutan dengan menyelaraskan kompetensi kandidat dengan persyaratan pekerjaan.
- 3) Penekanan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengisi kesenjangan keterampilan, memenuhi kebutuhan keterampilan perusahaan spesifik.

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.

- 4) Identifikasi sumber pendidikan, pelatihan internal dan eksternal berdasarkan kompetensi yang diakui, serta akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang lebih terjangkau berdasarkan permintaan industri.
- 5) Karena karyawan mempunyai keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, maka pengambil keputusan di dalam perusahaan akan merasa lebih yakin.
- 6) Evaluasi pengetahuan sebelumnya serta evaluasi hasil pelatihan dan pendidikan akan lebih dapat diandalkan dan konsisten.
- 7) Mendorong perubahan dengan menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengawasinya.

2.3.3 Ruang Lingkup Kompetensi

Menurut Cover dkk., (Mahmudah, 2019:33) mengemukakan ruang lingkup dalam kompetensi mencakup:

1. Kompetensi Teknis

Pengetahuan dan kemampuan, kapasitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, kapasitas untuk mempertimbangkan permasalahan dan mempertimbangkan pendekatan baru.

2. Kompetensi Konseptual.

Kemampuan untuk menguji asumsi dan mengadopsi sudut pandang baru dengan memiliki perspektif yang luas.

3. Kompetensi untuk Hidup dalam Kebergantungan Kemampuan

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.

Untuk terlibat secara efektif dengan orang lain, seseorang harus memiliki keterampilan berikut: mendengarkan, berkomunikasi, mencari solusi alternatif, melihat, dan bekerja dalam keseluruhan sistem atau organisasi.

2.3.4 Karakteristik Kompetensi

Berdasarkan [Spencer, and Spencer dalam] (Aisyah, 2021:118) karakteristik dari kompetensi diantaranya adalah:

1. Motif (motives)

Ini adalah sesuatu selalu dipikirkan/diinginkan seseorang, dan mereka merasa terdorong untuk mengambil tindakan untuk mewujudkannya.

2. Watak (traits)

Ini adalah konsistensi dan kualitas mental dari reaksi individu terhadap informasi, keadaan, tekanan, atau rangsangan.

3. Konsep diri (self concept)

Ini adalah seperangkat prinsip mengagumkan yang dipertahankan seseorang dan mewakili cara mereka memandang diri mereka sendiri, diri mereka di masa depan, atau kejadian tertentu di lingkungan mereka.

4. Pengetahuan (knowledge)

Ini diartikan sebagai informasi penting dimiliki seseorang di suatu mata pelajaran.

5. Keterampilan (skill)

Merupakan kapasitas buat melaksanakan pekerjaan mental/fisik.

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.

2.3.5 Faktor yang dapat Mempengaruhi Kompetensi

Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang dalam **Mahmudah** (2019:32-33). Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan tentang diri sendiri dan orang lain berdampak besar pada tingkah laku. Orang tidak akan mencoba memberikan solusi baru atau inventif jika mereka merasa kurang kreativitas dan inovasi. Setiap orang perlu memiliki pandangan optimis terhadap kehidupan dan orang lain, serta menunjukkan sifat berpikiran maju. Karena semua individu pada hakikatnya adalah jiwa, maka terserah pada masing-masing individu untuk menentukan apakah jiwanya terus diasah untuk sadar baik terhadap lingkungannya maupun dirinya sendiri.

2. Keterampilan

Tingkat kompetensi masyarakat akan meningkat seiring dengan meningkatnya bakat mereka. Keterampilan kompetensi dianggap penting karena pemahaman dan pemikiran cepat seorang HR menunjukkan kualitasnya yang tinggi.

3. Pengalaman

Pengalaman diperlukan untuk penguasaan banyak kompetensi. Ini melibatkan keahlian sebelumnya dalam pemecahan masalah, berbicara di depan umum, organisasi kelompok, dan keterampilan terkait lainnya. Diragukan bahwa seseorang belum pernah bekerja di organisasi yang besar dan kompleks akan memperoleh kecerdasan organisasi 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.

diperlukan buat mempelajari dinamika pengaruh dan kekuasaan konteks sekitarnya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bisa saja berubah. Seiring berjalannya waktu, kepribadian seseorang bisa saja berubah. Manusia bereaksi dan terlibat dengan lingkungan dan kekuatan di sekitarnya. Meskipun ada kemungkinan perubahan. Kepribadian cenderung sulit diubah. Adalah bodoh untuk berpikir bahwa orang dapat mengubah kepribadiannya dan menjadi lebih kompeten.

5. Motivasi

Dorongan merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang. Penguatan positif dari atasan berupa pengakuan, perhatian khusus, dan penghargaan atas usahanya dapat meningkatkan motivasi bawahan.

6. Isu emosional

Perolehan kompetensi mungkin terhambat oleh hambatan emosional. Misalnya, rasa takut melakukan kesalahan, rasa terhina, rasa tidak suka, atau keterasingan.

7. Kemampuan intelektual

Berpikir kognitif, termasuk berpikir analitis dan konseptual, merupakan prasyarat kompetensi. Ide-ide ini akan membuat para profesional sumber daya manusia menjadi lebih sensitif. karena tingkat keahliannya yang luar biasa.

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.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai aspek, termasuk prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan, skema insentif, pendekatan pengambilan keputusan, filosofi organisasi (termasuk misi, visi, dan nilai-nilai), rutinitas dan praktik, komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan, dan pengaturan proses.

2.3.6 Indikator Kompetensi

Kompetensi ialah keterampilan dimiliki seorang memungkinkannya mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Indikator untuk mengukur kompetensi dari diri seseorang menurut **Sutrisno** dalam **Aulia** (2022:19) ialah pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

1. Pengalaman ialah landasan/indikasi bahwa pegawai mengetahui bagaimana menempatkan dirinya pada situasi yang tepat, berani mengambil resiko, dapat menghadapi rintangan dengan penuh tanggung jawab dan berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk melindungi produktivitas, efisiensi dan menghasilkan manusia.
2. Pelatihan ialah aktivitas yang meningkatkan pengendalian teoritis dan keterampilan pengambilan keputusan terhadap masalah yang melibatkan tindakan untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah kontribusi produktif itu naik karyawan dan sumber daya manusia untuk memenuhi semua peluang datang seiring dengan perubahan lingkungan.

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. Informasi ialah informasi manusia /informasi dari suatu bagian.
4. Keterampilan ialah keahlian buat melakukan tugas fisik/mental.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi manajemen hanya menasar sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan supaya siap melakukan kerja sama yang produktif dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja berdasarkan **Abraham Maslow** dalam (Siagian, 2015: 287) yaitu tiap orang memiliki kebutuhan, kemunculannya sebenarnya bergantung pada kepentingan individu. [Maslow] kemudian menciptakan teori Hierarki Kebutuhan untuk menyesuaikan tingkat keperluan masyarakat.

Dermawan dalam (Tifani 2023:136) motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengatur tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi ialah situasi yang menjadi sebab seseorang melaksanakan sesuatu secara sadar yang tujuannya supaya prestasi kerja meningkat.

Sementara itu, **Rivai** dalam (Jhon 2023:6) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah Seperangkat keyakinan dan sikap yang memotivasi orang untuk menyelesaikan tugas tertentu menurut tujuan mereka sendiri Motivasi ialah kesediaan melaksanakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan

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.

organisasi disertai dengan keahlian usaha memuaskan keperluan sejumlah individu.

2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan daripada motivasi kerja disampaikan [**Taryaman**] dalam (**Fatma** 2023:67) ialah :

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Untuk mendukung stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Meningkatkan dukungan karyawan.
6. Ciptakan suasana dan hubungan karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya..

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Taryaman dalam (**Metha** 2023:68) jenis motivasi kerja ialah :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif ialah dorongan dari atasan untuk memberikan semangat atau rangsangan kepada bawahan dengan berbagi keberhasilan sehingga meningkatkan semangat kerja..

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan berupa hukuman atas kerja yang sungguh-sungguh. Dalam

jangka pendek, hal ini meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut akan hukuman. Namun dalam jangka panjang, hal ini berdampak negatif.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, kedua jenis motivasi tersebut harus digunakan secara tepat dan seimbang. Masalahnya adalah motivasi positif dan negatif dapat secara efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif dalam jangka pendek.

2.4.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berdasarkan [Siagian, & Pranoto 2019], Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bisa diketahui menurut ciri-ciri khas individu, ialah:

A. Karakteristik biografi yang meliputi :

1. Usia, hal ini penting karena usia berkaitan erat berbagai aspek kehidupan organisasi. Misalnya hubungan usia dengan kematangan teknis ialah keterampilan kinerja tugas.
2. Gender, gender pegawai ialah butuh diperhatikan secara bijaksana guna menyesuaikan perlakuannya agar menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Status perkawinan, jabatan ini secara tidak langsung dapat memberikan pedoman metode dan teknik motivasi tepat untuk pekerja sudah menikah maupun belum menikah.

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.

4. Total tanggungan, dalam hal ini total tanggungan pencari nafkah utama dalam keluarga ialah seluruh orang biaya hidupnya bergantung pada pencari nafkah utama, bukan hanya isteri atau suami dan anak-anaknya saja.
5. Masa kerja, dalam organisasi butuh diketahui masa kerja seseorang, karena masa kerja seseorang ialah indikator kecenderungan pegawai dalam berbagai aspek organisasi, misalnya: produktivitas kerja dan pencatatan kehadiran. Sebab semakin lama seseorang bekerja, maka semakin besar kemungkinannya untuk mangkir atau tetap bekerja karena bosan.

B. Kepribadian

Kepribadian bisa mempengaruhi kepribadian seseorang, karena kepribadian merupakan cara umum seseorang bereaksi terhadap orang lain.

C. Presepsi

Penafsiran seseorang terhadap pengaruh seniornya terhadap lingkungan sekitar mempengaruhi perilakunya, pada akhirnya menentukan apa yang dianggapnya sebagai faktor organisasi yang kuat.

D. Kemampuan Belajar

Belajar ialah proses seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal diperoleh seseorang di berbagai jenjang lembaga pendidikan. Pembelajaran manusia yang sesungguhnya adalah perubahan persepsi, kemauan dan tindakan.

2.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori **Abraham Maslow** dalam **Siagian** (2015:289) indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik yang menunjukkan: pemberian gaji, pemberian reward, uang makan, uang transportasi, perumahan dan lain-lain.
2. Perlunya keselamatan dan keamanan yang dibuktikan dengan: pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi asuransi sosial pekerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Keperluan sosial menunjukkan: berhubungan dengan orang lain, termasuk penerimaan dalam suatu kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan dicintai.
4. Keperluan akan penghargaan, yang diwujudkan dalam bentuk: pengakuan dan pengakuan menurut kemampuan, ialah keperluan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan manajer atas kinerjanya dalam bekerja.
5. Keperluan aktualisasi diri, yang berfokus pada sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan menggunakan bakat, keterampilan, kemampuan dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi keperluan melalui pelatihan.

2.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi Efisiensi adalah elemen penting dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Menurut **Mathis** dan **Jackson** (2001:241), aspek kompetensi kerja dapat dikategorikan menjadi pengetahuan, keterampilan, dan bakat. Kompetensi kerja dapat didefinisikan sebagai penggabungan beragam informasi, keterampilan, dan kemampuan yang spesifik pada suatu pekerjaan atau profesi. Hal ini semakin diperkuat oleh tingkat motivasi, persepsi diri, dan orientasi terhadap peningkatan kualitas dan efisiensi secara terus-menerus, sekaligus memenuhi persyaratan kinerja yang ketat.

Menurut penelitian **Anik Ida** (2023), kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

2.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Kompetensi ialah keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan bermutu tinggi. Berdasarkan [Wibowo, 2016], kompetensi ialah keahlian buat melakukan/menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja diperlukan dalam tugas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **Nurul** (2023) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peran mediasi motivasi.

2.8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah motivasi seseorang untuk melaksanakan, menyelesaikan dan menyempurnakan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan, karena [Hasibuan, 2019] menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang, sehingga ia siap bekerja sama, untuk bekerja sama. bekerja secara efektif. dan berintegrasi dengan segala kepuasan.

Menurut penelitian yang dilakukan **Aulia Fitri** (2023) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.9 Konsep Islam Mengenai Kinerja

Islam sangat menekankan nilai amal yang dilakukan untuk kebaikan dunia dan akhirat. Kinerja tidak hanya harus dilaksanakan dengan terampil, tetapi juga harus akurat dan tepat. Pada QS At-Taubah, Allah SWT berfirman: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: Bekerjalah, niscaya Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan kembali kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang Gaib dan Yang Nyata, dan Dia akan memberikan kepadamu pertanggung jawaban atas apa yang kamu miliki.

Niscaya Allah akan dapat menentukan dari ayat ini perbuatan apa yang telah dilakukan manusia. Setiap orang yang bekerja akan dihargai

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. 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 usahanya. Hal ini menyiratkan bahwa seseorang akan melakukan pekerjaan lebih baik jika mereka memenuhi tugasnya dengan tekun dan menunjukkan sikap positif terhadap atasan atau organisasinya.

2.10 Konsep Islam Mengenai Kompetensi

Telah dijelaskan firman Allah SWT surat Az-Zumar : 39, ialah:

تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَامِلٌ إِنَّي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا بِقَوْمٍ فَلَّ

Artinya :“ Katakanlah: Wahai umatku, bekerjalah menurut keinginanmu, aku akan bekerja (juga), agar kamu mengetahui”

Maksud dari ayat diatas dikatakan ketika bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena setiap orang diberikan kemampuan dan dan pengetahuan yang berbeda-beda. Maka dari itu pergunakanlah kemampuan tersebut sebaik-baiknya tanpa merasakan iri dan dengki terhadap kemampuan yang dimiliki orang lain.

2.11 Konsep Islam Mengenai Motivasi Kerja

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat QS. Al-Ahzab:72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah memberikan amanat tersebut kepada langit, bumi, dan gunung, sehingga semua tidak mau mengemban amanah tersebut, dan mereka takut akan pengkhianatan darinya dan orang-orang yang mengemban amanah tersebut. Manusia memang sangat tidak adil dan sangat bodoh. (QS. Al-Ahzab:72).

Ayat di atas menunjukkan bahwa secara jelas bahwa motivasi hidup manusia hanyalah realisasi atau aktualisasi amanah Allah SWT semata.

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.

Menurut Fazlur Rahman, amanah ialah inti fitrah manusia diserahkan sejak awal penciptaan, tanpa keimanan manusia tidak akan menjadi unik dari makhluk lainnya.

2.12 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. Investigasi ini akan mengacu pada sejumlah penelitian sebelumnya yang menguji hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dan kinerja. Tabel 2.1 menampilkan temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
1.	Nurul Qomari, Dkk / 2023	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di Kantor Pertahanan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah	X : Kompetensi Y: Kinerja Z: Motivasi	Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediator motivasi kerja. Peningkatan kinerja PPPN pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kapua karena kualifikasi tinggi seperti profesionalisme, disiplin dan tanggung	Terdapat perbedaan dari penelitian yang akan saya lakukan. Perbedaan tersebut terdapat pada lokasi penelitian yang akan dilakukan. Saya akan melakukan penelitian di upt puskesmas sedangkan penelitian sebelumnya di kantor pertahanan. Penelitian sebelumnya metode

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
				jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan karena motivasi kerja yang tinggi.	analisis yang digunakan adalah metode PLS sedangkan yang akan saya lakukan tidak.
2.	Ella Rahayu / 2020	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan	X1: Kompetensi X2 : Disiplin Y : Kinerja	Temuan penelitian yang dilakukan secara bersamaan menunjukkan adanya korelasi substansial antara Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada lokasi di mana penelitian sebelumnya dilakukan di sebuah perusahaan atau PT sedangkan penelitian yang akan saya lakukan tenaga medis di Instansi kesehatan yaitu Puskesmas.
3.	Rina Masruroh, Dkk / 2023	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	X : Kompetensi Y : Kinerja Z : Motivasi	hasil penelitian Kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut : 1. Kualifikasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.2. Motivasi	Perbedaan dari penelitian ini dengan yang akan peneliti lakukan terdapat pada lokasi dari penelitian. Penelitian sebelumnya meneliti di BAPENDA sedangkan yang akan saya lakukan

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan.3. Kualifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.4. Motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai..	di upt puskesmas. Selain itu perbedaan nya pada metode penelitian. Penelitian yang akan saya lakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian sebelumnya metode explanatory survey.
4.	Anik Ida Iryani, Dkk / 2023	Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak	X1: Kompetensi X2 : Komitmen X3 : Budaya Y : Kinerja	Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan besar terhadap kinerja pegawai. Namun komitmen tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya kerja memberikan pengaruh yang	Dalam penelitian ini terdapat perbedaan Dengan penelitian akan saya lakukan. Penelitian ini memakai 3 variabel X sedangkan saya hanya menggunakan dua. memakai X dipakai di penelitian iialah kompetensi komitmen dan budaya yang akan saya lakukan hanya

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
				signifikan dan besar terhadap kinerja karyawan.	kompetensi dan disiplin.
5.	Rizki Apridaz Ari / 2022	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir	X : Kompetensi Y : Kinerja	Temuan analisis regresi linier dasar menunjukkan adanya ikatan signifikan antar variabel X (Kompetensi) dengan variabel Y (Kinerja).	Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian akan saya lakukan terdapat pada variabel X dipakai. Pada penelitian ini variabel X nya hanya satu yaitu kompetensi penelitian saya lakukan memakai 2 variabel X yaitu ialah dan disiplin kerja.
6.	Erni Desiana, Dkk / 2017	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Pramedis di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu	X1:Kompetensi X2:Penempatan Y : Kinerja	Temuan analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan ikatan signifikan secara statistik antar variabel X (Kompetensi) dan variabel Y (Kinerja).	Perbedaannya yaitu pada variabel X yang mana pada variabel X penelitian Erni ini Menggunakan kompetensi dan penempatan sedangkan yang akan saya lakukan kompetensi dan disiplin kerja. Selain itu di 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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
					penelitian dilakukan Erni ini peneliti tenaga medis dan parmedis sedangkan yang akan saya lakukan hanya meneliti tenaga medis saja.
7.	Clarissa Anabella Mumtaz / 2023	Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Bangsa dan Politik Kota Bandung	X1: Kompetensi X2 : Disiplin Y : Kinerja	Variabel kompetensi memberikan dampak yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Baik kompetensi maupun disiplin kerja mempunyai dampak yang bersamaan, menguntungkan, dan besar terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dari penelitian ini dengan baik dan akan saya lakukan terdapat pada teknik pengambilan sampel. Dalam mengambil sampel memakai teknik non-probability sampling Sedangkan akan saya lakukan yaitu teknik probability sampling (sampling jenuh).
8.	Aulia Fitri Tsuraya, Dkk / 2023	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Y : Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan	Perbedaan yang terdapat dalam kedua penelitian tersebut yaitu

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
		Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang		peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat di simpulkan: variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang.	pada variabel X yang digunakan. Penelitian sebelumnya memakai 2 variabel X ialah motivasi dan disiplin kerja yang akan saya lakukan hanya 1 variabel X yaitu kompetensi. Perbedaan lain terdapat pada penelitan sebelumnya tidak menggunakan variabel mediasi dan juga dari lokasi penelitian terdapat perbedaan.

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
9.	Tifani Nur Adinda, Dkk / 2023	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Y : Kinerja	Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya makin naik motivasi kerja maka akan makin baik kinerja karyawannya.	Perbedaan terdapat variabel dipakai. Dalam penelitian sebelumnya memakai dua variabel X yaitu motivasi dan disiplin penelitian yang akan saya lakukan hanya menggunakan Satu variabel X yaitu kompetensi dan di dalam penelitian sebelumnya tidak ada variabel Z atau variabel mediasi sedangkan dalam penelitian saya ada.
10	Imam Muhtadin, M. Yusuf / 2023	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Papua Barat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	X1: Kompetensi X2 : Disiplin Y : Kinerja Z : Motivasi	Hasil penelitian menemukan kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai. Namun disiplin pegawai	Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian saya laksanakan terdapat pada variabel X dipakai. Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel X

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.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
				memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja dan motivasi kerja pegawai.	dalam penelitiannya penelitian akan dilaksanakan memakai 1 variabel X.

2.13 Variabel Penelitian

Variabel di penelitian ini memuat tiga variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Variabel Dependen (terikat) hanya terdiri dari 1 variabel, ialah :

$$Y = \text{Kinerja}$$

Variabel Independen (Bebas) terdiri dari satu variabel, ialah :

$$X = \text{Kompetensi}$$

Variabel Mediasi terdiri dari satu variabel, ialah :

$$Z = \text{Motivasi Kerja}$$

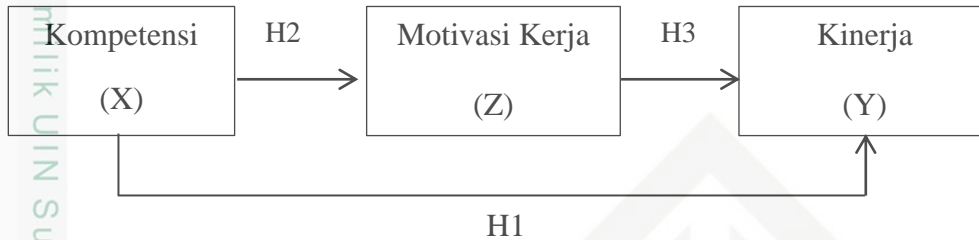
2.14 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan variabel penelitian terlihat bahwa dimensi yang ditetapkan ahli mengungkapkan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kompetensi variabel independen yang menjadi kerangka konseptual Digunakan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi variabel independen lainnya disebut variabel independen, dengan Motivasi sebagai variabel mediasi. Sedangkan kinerja tenaga medis dijadikan sebagai variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini. Variabel

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.

yang bergantung pada beberapa faktor lain dan tidak independen disebut variabel dependen.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Peneliti

Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Mediasi Sumber Rina Masruro (2023)

2.15 Hipotesis

Menurut **Sugiyono** dalam (**Suhirman**, 2019:46) mengemukakan hipotesis sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan atau pertanyaan penelitian. Tantangan penelitian dapat diungkapkan sebagai perbandingan (comparison), variabel bebas (deskripsi), atau pernyataan mengenai korelasi antara dua variabel atau lebih.

Penulis mengembangkan hipotesis berikut berdasarkan konteks situasi seperti yang dijelaskan dan tinjauan literatur teoritis:

1. Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Wibowo dalam (**Khaeruman** 2021:114) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan keahlian dan keterampilan disertai sikap kerja tertentu.

Pemahaman ini mengandung makna bahwa orang yang berkemampuan akan mencapai keberhasilan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

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.

Menurut penelitian **Ela Rahayu** (2020), kinerja insan PT Telkom Indonesia Witel Medan dipengaruhi baik dan signifikan oleh keluaran variabel Kompetensi.

H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan, menyelesaikan dan menghentikan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu, seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan** (2019) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini sejalan dengan hasil Penelitian yang dilakukan **Aulia Fitri** (2023) dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. motivasi bersifat positif artinya semakin bagus motivasi maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, pernyataan selanjutnya mewakili hipotesis penelitian:

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan keritang Indragiri Hilir.

3. Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel Mediasi.

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 kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang supaya menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Menurut **Wibowo** (2016) 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Nurul** (2023) disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peran mediasi motivasi. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja PPNPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas karena adanya kompetensi yang tinggi seperti dari tingkat keterampilan, disiplin maupun tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang diemban melalui tingginya motivasi kerja yang dimiliki.

H3 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja tenaga Medis melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir.

2.16 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistis dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Menurut pendapat dari Mangkunegara (2017:70), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 6. Pelaksanaan Tugas Mangkunegara (2017:75)	Likert
2	Kompetensi (X)	Menurut Sutrisno Aulia (2022:19) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.	1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan (Knowledge) 4. Keterampilan (Skill) Menurut Sutrisno Aulia dalam Aulia (2022:19)	Likert
3	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi Kerja menurut Abraham Maslow dalam (Siagian, 2015: 287) yaitu setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktulisasi diri Abraham Maslow dalam (Siagian, 2015:	Likert

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.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tingkatan kebutuhan manusia tersebut.	289)	



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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di UPT Puskesmas Kotabaru yang terletak di Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Fasilitas ini berlokasi strategis di sepanjang jalan raya utama. Dimulainya penelitian ini dijadwalkan pada Oktober 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif untuk dianalisis. Menurut **Sugiyono** (2018:14) menyoroti bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berakar pada filsafat positivis. Tujuannya adalah untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pengambilan sampel acak dan mengumpulkan data menggunakan alat analitik statistik.

3.2.1 Data Primer

Data primer mengacu pada sumber data yang secara langsung memberikan data kepada individu atau badan yang bertanggung jawab atas pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan secara langsung diungkapkan oleh **Sugiyono** (2014:137).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara tidak langsung, tidak langsung dari pengumpul data, melainkan melalui perantara

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.

seperti individu atau dokumen. Referensinya berasal dari komposisi sastra berdasarkan pendapat dari **Sugiyono (2014:137)**.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat dari **Sugiyono (2014:80)** Populasi mencakup berbagai entitas atau individu yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan studi dan membuat kesimpulan. Sampel penelitian terdiri dari seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang yang berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sampel

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2014:81)** Sampel adalah bagian yang secara akurat menggambarkan ukuran dan karakteristik seluruh populasi. Dalam situasi di mana ukuran populasi sangat besar dan peneliti menghadapi keterbatasan seperti terbatasnya sumber daya, staf, dan waktu, mereka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probabilitas* yang disebut dengan sampling *jenuh/sensus*. Pengambilan sampel sensus mengacu pada dimasukkannya seluruh populasi yang diteliti sebagai anggota sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 52 orang tenaga medis UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang.

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.

3.4 Pengumpulan data

Strategi pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.4.1 Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner merupakan suatu metode pengumpulan data dimana responden disuguhkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memberikan jawabannya, seperti yang dijelaskan oleh **Sugiyono** (2014:142). Kuisisioner sangat efisien untuk mengumpulkan data ketika peneliti memiliki pemahaman komprehensif tentang variabel yang akan dinilai dan memiliki harapan yang jelas terhadap jawaban responden. Selain itu, kuisisioner cocok untuk diterapkan dalam situasi ketika jumlah peserta cukup banyak dan tersebar secara geografis. Kuisisioner dapat terdiri dari pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat disampaikan secara langsung atau disebarluaskan melalui platform surat atau internet.

Pendapat dari **Uma Sekaran** dalam **Sugiyono** (2018:142) mengemukakan usulan berbagai prinsip untuk merancang kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Data tersebut meliputi konsep tulisan, pengukuran, dan penampakan fisik.

3.4.2 Observasi

Observasi, sebagai suatu metode pengumpulan data, mempunyai sifat yang berbeda jika dibandingkan dengan pendekatan lain, khususnya wawancara dan survei. Jika wawancara dan kuisisioner hanya terbatas pada komunikasi manusia, maka observasi tidak hanya mencakup manusia tetapi

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.

juga makhluk alam lainnya dari pendapat **Sugiyono** (2014:145). Teknik pengumpulan data observasi digunakan saat menyelidiki perilaku manusia, proses kerja, dan kejadian alam, asalkan jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar. Mengenai proses pengumpulan data, observasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis: observasi partisipan, yang melibatkan partisipasi aktif, dan observasi non-partisipan, yang melibatkan mempertahankan posisi terpisah. Berdasarkan instrumen yang digunakan, observasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis: observasi terstruktur, yang mengikuti rencana tertentu, dan observasi tidak terstruktur, yang tidak memiliki kerangka kerja tertentu.

3.5 Analisis Data

Analisis data memerlukan kategorisasi dan pengelompokan data yang belum diproses, serta manipulasi dan konsolidasi data untuk mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis merupakan pendapat dari **Silaen** (2018:173). Penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data yang meliputi:

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sugiyono** (2014:147) Statistik deskriptif mencakup teknik statistik yang menganalisis data dengan menyajikan gambaran menyeluruh dan informatif secara visual dari data yang dikumpulkan, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau membuat generalisasi.

Analisis deskriptif memerlukan penyajian data melalui pemanfaatan beragam alat bantu visual, termasuk tabel, grafik, diagram lingkaran, dan

piktogram. Selain itu, diperlukan penghitungan metrik statistik seperti nilai rata-rata, tertinggi, dan terendah. Analisis ini dilakukan dengan tingkat kepentingan yang minimal dan tanpa margin kesalahan apa pun, karena tujuannya bukan untuk memperoleh kesimpulan menyeluruh.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti **Sugiyono** (2017: 145). Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Suatu instrumen dianggap valid jika instrumen tersebut mengukur variabel-variabel yang diperlukan secara akurat dan mengumpulkan data dengan cara yang sesuai. Apa bila nilai r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut dianggap sah.

3.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah teknik pengujian yang digunakan untuk memastikan kemampuan suatu instrumen menghasilkan hasil yang konsisten bila digunakan berulang kali, sebaiknya oleh responden yang sama. **Umar mengutip** (2014: 54). Ketergantungan instrumen mengacu pada tingkat konsistensi.

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. 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.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut **Sugiyono**, 2019:38 pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang mengukur suatu indikasi ada atau tidaknya penyimpangan data yang diteliti melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians indikator-indikator dari variabel.

3.7.1 Analisis Normalitas

Tujuan analisis Penilaian normalitas melibatkan penentuan apakah variabel intervensi atau variabel residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal **Ghozali** (2018:145). Model regresi diasumsikan menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data dengan mengevaluasi nilai residu yang menyimpang dari standar. Data dapat diautentikasi menggunakan analisis komputasi dengan perangkat lunak SPSS. Pengambilan keputusan bergantung pada pemeriksaan probabilitas numerik.

- a. Jika data memiliki probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data memiliki probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Analisis Multikolinearitas

Menurut **Ghozali** (2018:71) Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang kuat atau sempurna antar

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.

variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel. Apabila terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, maka hal tersebut berdampak negatif terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen merupakan metode yang digunakan untuk menilai multikolinearitas., ketika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat variasi variance residual pada observasi yang berbeda dalam model regresi (**Ghozali**, 2018:85). Suatu model regresi dikatakan baik apabila sisa pengamatan terhadap pengamatan yang lain konstan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menerapkan kriteria berikut pada tingkat signifikansi 5%:

- a. Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka variabel tersebut terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Linearitas

Menurut **Sugiyono dan Susanto** (2018:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan

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.

melalui test of linearity. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

3.8 Analisis Jalur (*Path Analysis*) Dan Uji Sobel

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh **Ghozali** dalam (**Agus**, 2023:68) Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab-akibat antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut **Ghozali** (2018:245), analisis jalur (*path analysis*) adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji analisis jalur (*path analysis*) berfungsi untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*), karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menganalisis pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen.

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. Uji Sobel

Berdasarkan pendapat oleh **Ghozali** (2018:251), uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z).

Untuk menghitung nilai dari signifikan variabel pengaruh Mediasi, menggunakan uji sobel yaitu sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{\alpha}^2 + a^2 S_b^2 + S_{\alpha}^2 S_b^2}$$

Keterangan :

- S_{ab} = Besar standart error pengaruh tidak langsung
- S_{α} = Standart erorr koefisien α
- S_b = Standart erorr koefisien b
- α = Jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)
- b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu adanya pengujian nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat di simpulkan pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel menjadi kurang konservatif.

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 INSTITUSI

4.1 Profil Desa Kotabaru Seberida

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Kotabaru Seberida

Desa Kotabaru Seberida berdiri pada tahun 1940 yang mana sebelum berdiri Desa Kotabaru Seberida merupakan bagian dari kecamatan Seberida dan dengan berdirinya Desa Kotabaru Seberida ini sebagai desa baru maka di berilah nama desa ini yaitu desa Kotabaru Seberida Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hili Provinsi Riau.

Desa Kotabaru Seberida adalah salah satu desa dari satu kelurahan dan 16 desa yang ada di Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Desa Kotabaru Seberida yang sebagian besar masyarakatnya adalah petani dengan luas wilayah 37.200 M(kuadrat dengan batas wilayah :

1. Sebelah Timur berbatasan dengan Kotabaru Reteh.
2. Sebelah Barat berbatasan dengan Pasar Kembang.
3. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Kembang Mekar Sari.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Kayu Raja.

Desa Kotabaru Seberida ini keadaannya 75% berupa daratan yang banyak digunakan untuk lahan perkebunan dan persawahan, sedangkan 25% adalah sungai-sungai kecil dan tempat pemukiman warga di Desa Kotabaru Seberida.

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.

4.2 Puskesmas Kotabaru Seberida Kabupaten Indragiri Hilir

4.2.1 Profil Puskesmas Kotabaru Seberida Kabupaten Indragiri Hilir

Pusat kesehatan masyarakat di singkat dengan Puskesmas, adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat di terima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat di pikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut di selenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Gambar 4.1 : Logo Puskesmas Kotabaru



Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri

Hilir 2024

Profil UPT Puskesmas kotabaru merupakan gambaran keadaan kesehatan dan pelayanan kesehatan di wilayah kerja UPT Puskesmas kotabaru yang menampilkan data seta informasi mengenai kesehatan dan data pendukung yang sangat berpengaruh pada bidang kesehatan seperti data kependudukan dan keluarga berencana.

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.

UPT Puskesmas Kotabaru merupakan puskesmas pertama yang didirikan pada tahun 1993 yang memiliki letak strategis tepat di pusat desa kotabaru seberida kecamatan keritang sehingga mudah di jangkau. Akses jalan yang mulai mendapatkan perbaikan. Sangat memungkinkan wilayah dapat di lalui transportasi darat, namun masih ada desa yang sulit di jangkau karena kondisi jalan berlubang sehingga demi kenyamanan harus menggunakan transportasi air.

Luas wilayah kerja UPT Puskesmas Kotabaru 394,54 KM², yang terdiri dari 14 desa kemudian di mekarkan satu pustu menjadi puskesmas selensen menjadi kecamatan keritang dengan wilayah kerja 6 (enam) desa. Pada tahun 2003 satu pustu pengalihan keritang di mekarkan kembali menjadi puskesmas induk pengalihan keritang dengan wilayah kerja puskesmas mendapat desa baru. Kemudian pada tahun 2004, setiap wilayah kerja puskesmas mendapat desa baru. Kemudian pada tahun 2013, kecamatan keritang menambah pemekaran desa yaitu desa kayu raja dan lintas utara.

Dalam menjalankan tugasnya Puskesmas Kotabaru Seberida sangat berpegang teguh terhadap visi dan misi yang dimana akan menjadikan Puskesmas yang dapat Mewujudkan masyarakat shat bagi masyarakat dan dapat menjaga amanah yang di percayakan oleh masyarakat kepada Puskesmas. Melayani sepenuh hati dan selalu berusaha meningkatkan keahlian sumber daya manusia pada bidangnya masing-masing agar dapat

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.

meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan dapat dijangkau oleh masyarakat.

Tabel 4.1 :Tabel Wilayah Kerja Puskesmas Kotabaru

NO	NAMA DESA	JUMLAH PENDUDUK
1.	Kayu Raja	1635
2.	Kembang Mekar Sari	1941
3.	Pasar Kembang	2484
4.	Kuala Keritang	2814
5.	Nyiur Permai	3391
6.	Seberang Pebenaan	3490
7.	Lintas Utara	3923
8.	Kotabaru Seberida	4148
9.	Pebenaan	4330
10.	Kuala Lemang	4571
11.	Kotabaru Reteh	7412
12.	Nusantara Jaya	9477
	Total	49.616

Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri

Hilir 2024

4.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Kepala Puskesmas
 - 1) Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, bimbingan dan supervisi.
 - 2) Mengadakan koordinasi di tingkat kecamatan.
 - 3) Sebagai penggerak pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan.
 - 4) Sebagai tenaga ahli pendamping Camat.
 - 5) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di puskesmas.
- b. Koordinator UKM
 - 1) Mengkoordinir dan bertanggung jawab dalam penyusunan perencanaan dan evaluasi kegiatan diunit promosi kesehatan, KIA/KB, gizi, kesehatan lingkungan, UKS dan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

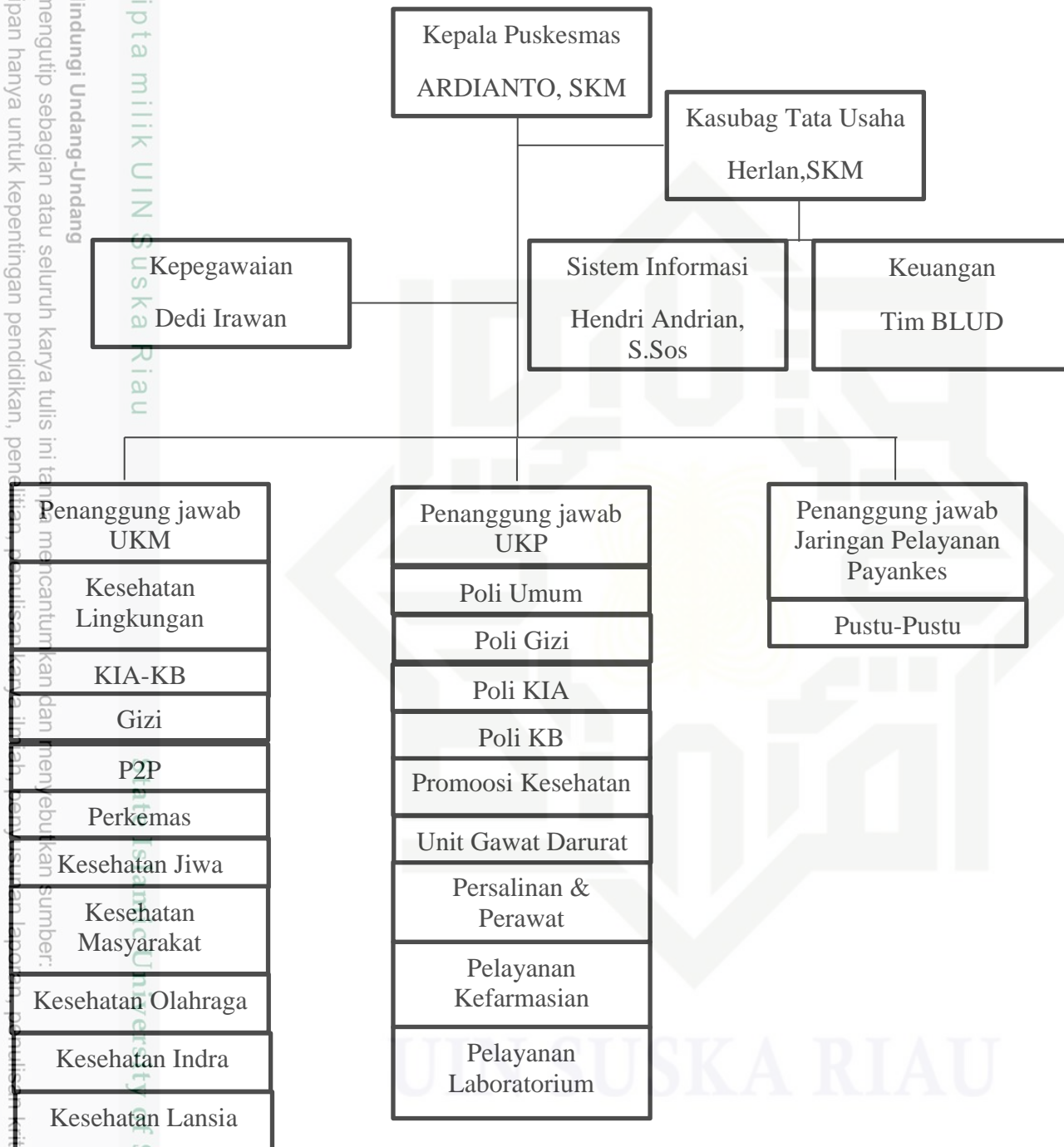
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

- 2) Mengkoordinir dan berperan aktif terhadap kegiatan di unitnya.
- c. Promosi Kesehatan
 - 1) Mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan promosi kesehatan di wilayah kerja puskesmas.
 - 2) Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan promosi dilakukan bersama-sama dengan koordinator program yang terkait.

4.2.3 Visi dan Misi

- a. Visi
 - 1) Mewujudkan masyarakat keritang sehat 2024
- b. Misi
 - 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan bermanfaat bagi masyarakat kotabaru.
 - 2) Mengubah kebiasaan masyarakat menuju hidup sehat.
 - 3) Menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat.

4.2.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Puskesmas Kotabaru

Sumber : Tata Usaha UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir 2024

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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga medis melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada UPT Puskesmas Kotabaru sig $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel Kompetensi (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengemukakan Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan **Sutrisno** (2016:18). Didukung dalam penelitian (**Erni Desiana**, 2020:06) Berdasarkan hasil penelitian tersebut kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Motivasi Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening atau mediasi pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan hasil hitung uji sobel tes menunjukkan hasil perolehan $2,472 > 0,005$.

Yang artinya variabel Kompetensi (X) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Rina Masruroh Dkk**, 2023:108). Melihat dalam **Marliani** (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi memberikan seseorang arahan dan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika karyawan mendapatkan dorongan, akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan tanggung jawabnya. Karyawan akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaan yang dilakukan akan tinggi.

3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini disebabkan Perhitungan analisis jalur langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, nilai sig $0,002 > 0,005$. Dengan demikian Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat **Abraham Maslow** dalam (**Siagian**, 2015:287) yaitu setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, Intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Jika karyawan mendapatkan dorongan, dan membangkitkan perilaku mereka, akan menikmati waktunya secara efektif dan optimal dan mendapatkan kinerja pekerjaannya yang tinggi.

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.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap Institusi adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir untuk dapat meningkatkan kompetensi para pegawai dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan. Kompetensi yang tinggi dari tenaga medis diharapkan dapat membantu Institusi dalam mencapai target yang diharapkan.
2. Kemudian lebih ditingkatkan lagi motivasi kerja dengan melakukan *character building* untuk membentuk motivasi kerja terhadap pegawai, melaksanakan pengawasan kepada para pegawai dan menganggap bahwa pegawai adalah keluarga bagi institusi, memberikan bimbingan kepada pegawai khususnya pada dorongan meningkatkan kinerja. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan tujuan institusi dan pencapaian tujuan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan Terjemahannya

Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press

Aslami, Nur, Dkk. "Pengukuran Kinerja Islami Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumut Dengan Menggunakan Pendekatan Masalah Performa (MaP)". Mumtaz : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 2, Nomor 1, (2023) : 43.

Apika, Deli. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II". Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri sultan Syarif Kasim Riau.

Barlian, Barin, Dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya". *Muqaddimah* : Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Vol.1, No.4 (2023) : 233-251.

Basri, Hisbullah, Dkk. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang, Jurnal Ekombis Review, 11 (2), 1087 – 1094.

Desiana, Erni, Dkk. " Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu". *Administrasius - Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* Vol. 4, No. 3 (2020) : E-ISSN 2580-9695.

Fernos, Jhon, Dkk. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 259-278.

Gadeng, Tarmizi, Dkk. " Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar". *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* VOL. 13 NO. 1 (2023) : 74.

Hasanah, Ade Sobariah, Dkk. "Pengaruh Intellectual Capital, Solvabilitas, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Industri Pariwisata dan Rekreasi". *JBE* Vol. 8 No. 2, Hal. 62-77.

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 mengummumkan 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.

- Iryani, Anik Ida, Dkk. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak". Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata Vol.19, No.2 (2023) : 27-40.
- Iktifaiyah, Athiyatul. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi* Pada PT Widatra Bakti Pandaan 2020. Skripsi. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Juniarti, Atty Tri. 2021. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang : CV. AA. Rizky.
- Marlina, Dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat : PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Masruroh, Rina, Dkk. (2023). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma), 3 (3), 100-109.
- Mulyani, Sri, (2015). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (PERSERO) area Mamuju*. Skripsi. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Noor, Asmirin, Dkk. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Noviyanti, Dkk. " *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta*". Transefarmasional. Volume 2 ISSUE: 1. 2022.
- Putri, I. G. A. A. S. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- Qomari, Nurul, Dkk. (2023). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di kantor Pertahanan Kab Kapuas Kalimantan Tengah*. Jurnal Wawasan Manajemen, 11(2).
- Rahayu, Sri, Dkk. "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum (BLU) Pusat Veteriner Farma". Journal on Education Volume. 05, No. 04, (2023) : 11158-11165.

Lampiran 1 :Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam melaksanakan penelitian untuk Skripsi, saya Mahasiswa dari Jurusan S1 Manajem Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR”**. Untuk memperoleh data penelitian yang diperlukan, saya mohon atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi Kuisisioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Hormat saya,

Rismawati

Nim. 12070121770

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.

I. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacala dengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilih jawaban kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup (C)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon kembalikan kertas kuisisioner ini dengan peneliti.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia Responden : 20-30 Th
 31-45 Th
 46-58 Th
3. Masa Kerja : 1-5 Th
 6-10 Th
 11-20 Th
 >20 Th
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : S1 Profesi
 S1
 D-IV
 D-III

III. PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	Kualitas Kerja					
	1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	2. Skill yang saya miliki sesuai dengan pengerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
	Kuantitas Kerja					
3.	1. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh institusi.					
	2. Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
4.	Pelaksanaan Tugas					
	1. Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal.					
5.	2. Saya berusaha menemukan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan.					
	Tanggung Jawab					
6.	1. Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
	2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan.					
7.	Inisiatif					
	1. Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas tugas atau pekerjaan yang baru.					
8.	2. Saya mampu memberi ide yang kreatif untuk kemajuan institusi.					

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

2. Variabel Kompetensi (X)

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	Pengalaman Kerja					
	1. Lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya					
2.	Pendidikan					
	1. Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesai pendidikan yang pernah saya pelajari.					
3.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)					
	1. Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya					
4.	Keterampilan (<i>Skill</i>)					
	1. Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
	2. Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya					

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. Motivasi Kerja (Z)

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	Kebutuhan Fisik					
	1. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. 2. Pemberian gaji sudah sesuai dan tepat waktu.					
2.	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan					
	1. Saya merasa tenang bekerja disini karena tersedianya jaminan Keamanan dan Kesehatan. 3. Institusi memberikan informasi yang cukup tentang prosedur keamanan dan keselamatan dalam bekerja.					
3.	Kebutuhan Sosial					
	1. Fasilitas ditempat kerja sangat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Dukungan dari rekan kerja dan atasan membantu mengatasi tantangan pekerjaan					
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan					
	1. Saya akan merasa lebih semangat dalam bekerja apabila mendapatkan reward. 2. Saya merasa dihargai atas kontribusi dan kerja keras saya di tempat kerja					
5.	Kebutuhan Aktulisasi diri					
	1. Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan bakat saya di lingkungan kerja ini. 2. Saya merasa puas karena bisa belajar dan terus berkembang dalam pekerjaan saya.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Variabel Kinerja (Y)

RESPONDEN	KINERJA (Y)										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
7	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44
8	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	41
12	4	2	4	2	3	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
18	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
20	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
21	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	44
22	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	45
23	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	44
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	44
26	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
32	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
33	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	42
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47
35	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
36	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
37	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	44

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

38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
40	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
41	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	41
42	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
44	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
45	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	46
46	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	43
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
50	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
51	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
52	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34

Variabel Kompetensi (X)

RESPONDEN	KOMPETENSI (X)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	4	4	4	5	36
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	4	4	4	5	5	4	3	32
7	5	5	5	5	4	4	5	4	37
8	5	5	4	4	4	4	5	5	36
9	5	5	5	5	5	4	5	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	3	4	4	36
12	5	5	5	2	5	5	4	2	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	4	4	5	5	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	5	5	5	5	5	4	5	4	38
19	5	5	5	5	5	3	5	4	37

20	4	5	5	5	4	4	5	4	36
21	5	5	5	5	4	3	4	4	35
22	5	4	5	5	4	3	5	4	35
23	5	5	5	4	4	4	5	5	37
24	5	5	5	5	5	4	5	4	38
25	5	5	4	4	5	4	5	4	36
26	5	5	5	5	5	5	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	5	4	4	3	36
29	5	5	5	5	5	4	5	5	39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	4	4	4	4	4	4	34
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	5	5	5	3	4	4	36
35	4	5	4	4	4	3	4	4	32
36	4	4	4	4	5	4	4	4	33
37	5	5	4	4	5	4	5	4	36
38	5	4	5	4	4	3	4	4	33
39	5	4	5	5	4	4	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	5	4	4	3	4	4	3	31
42	5	4	5	5	5	5	4	4	37
43	5	4	4	4	4	4	4	4	33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	4	3	5	4	36
46	5	5	4	5	4	3	5	4	35
47	5	4	5	5	4	4	5	4	36
48	5	5	5	5	5	4	4	4	37
49	4	4	4	4	3	3	3	3	28
50	4	5	5	5	4	3	5	3	34
51	5	5	4	4	4	4	5	5	36
52	4	4	4	4	3	3	5	4	31

© 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.

Variabel Motivasi Kerja (Y)

RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (Z)										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	37
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
6	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
8	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	30
12	2	1	2	2	1	3	5	5	3	3	27
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
14	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42
22	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	42
23	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	41
24	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
25	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
29	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
30	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	44
31	2	2	4	4	3	4	5	3	4	4	35
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
33	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	32
34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36

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.

35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
37	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
38	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	43
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
40	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
41	2	2	3	3	3	3	4	2	3	5	30
42	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	43
47	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
48	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
49	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3	29
50	3	4	2	2	3	4	5	3	4	4	34
51	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	41
52	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42

© 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.

Lampiran 3 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 25

Rekap Jawaban Responden

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,525	0,279	Valid
2.	Y.2	0.609	0,279	Valid
3.	Y.3	0,522	0,279	Valid
4.	Y.4	0,641	0,279	Valid
5.	Y.5	0,688	0,279	Valid
6.	Y.6	0,580	0,279	Valid
7.	Y.7	0,660	0,279	Valid
8.	Y.8	0,536	0,279	Valid
9.	Y.9	0,641	0,279	Valid
10	Y.10	0,339	0,279	Valid

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	S	17	32.7	32.7	34.6
	SS	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	C	2	3.8	3.8	7.7
	S	15	28.8	28.8	36.5
	SS	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	69.2	69.2	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	C	4	7.7	7.7	9.6
	S	31	59.6	59.6	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	5.8	5.8	5.8
	S	16	30.8	30.8	36.5
	SS	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	5.8	5.8	5.8
	S	28	53.8	53.8	59.6
	SS	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	28.8	28.8	28.8
	SS	37	71.2	71.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	2	3.8	3.8	3.8
	S	22	42.3	42.3	46.2
	SS	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	5	9.6	9.6	9.6
	S	31	59.6	59.6	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

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.

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	15	28.8	28.8	28.8
	S	29	55.8	55.8	84.6
	SS	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Variabel Kompetensi (X)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1.	X.1	0,708	0,279	Valid
2.	X.2	0,648	0,279	Valid
3.	X.3	0,719	0,279	Valid
4.	X.4	0,644	0,279	Valid
5.	X.5	0,628	0,279	Valid
6.	X.6	0,381	0,279	Valid
7.	X.7	0,677	0,279	Valid
8.	X.8	0,594	0,279	Valid

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	1	1.9	1.9	1.9
	S	16	30.8	30.8	32.7
	SS	35	67.3	67.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	34.6	34.6	34.6
	SS	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	42.3	42.3	42.3
	SS	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	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.

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	S	24	46.2	46.2	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	5.8	5.8	5.8
	S	29	55.8	55.8	61.5
	SS	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	12	23.1	23.1	23.1
	S	31	59.6	59.6	82.7
	SS	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	1	1.9	1.9	1.9
	S	26	50.0	50.0	51.9
	SS	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	C	5	9.6	9.6	11.5
	S	35	67.3	67.3	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1.	Z.1	0,756	0,279	Valid
2.	Z.2	0,810	0,279	Valid
3.	Z.3	0,854	0,279	Valid
4.	Z.4	0,858	0,279	Valid
5.	Z.5	0,773	0,279	Valid
6.	Z.6	0,790	0,279	Valid
7.	Z.7	0,415	0,279	Valid
8.	Z.8	0,719	0,279	Valid
9.	Z.9	0,703	0,279	Valid
10.	Z.10	0,641	0,279	Valid

Z.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.4	15.4	17.3
	C	16	30.8	30.8	48.1
	S	22	42.3	42.3	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	8	15.4	15.4	19.2
	C	8	15.4	15.4	34.6
	S	30	57.7	57.7	92.3
	SS	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	9.6	9.6	9.6
	C	7	13.5	13.5	23.1
	S	27	51.9	51.9	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

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.

Z.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.8	5.8	5.8
	C	7	13.5	13.5	19.2
	S	29	55.8	55.8	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	C	8	15.4	15.4	17.3
	S	22	42.3	42.3	59.6
	SS	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	6	11.5	11.5	11.5
	S	28	53.8	53.8	65.4
	SS	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	3	5.8	5.8	5.8
	S	22	42.3	42.3	48.1
	SS	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Z.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	C	8	15.4	15.4	17.3
	S	22	42.3	42.3	59.6
	SS	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	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.

Z.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	C	7	13.5	13.5	15.4
	S	33	63.5	63.5	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

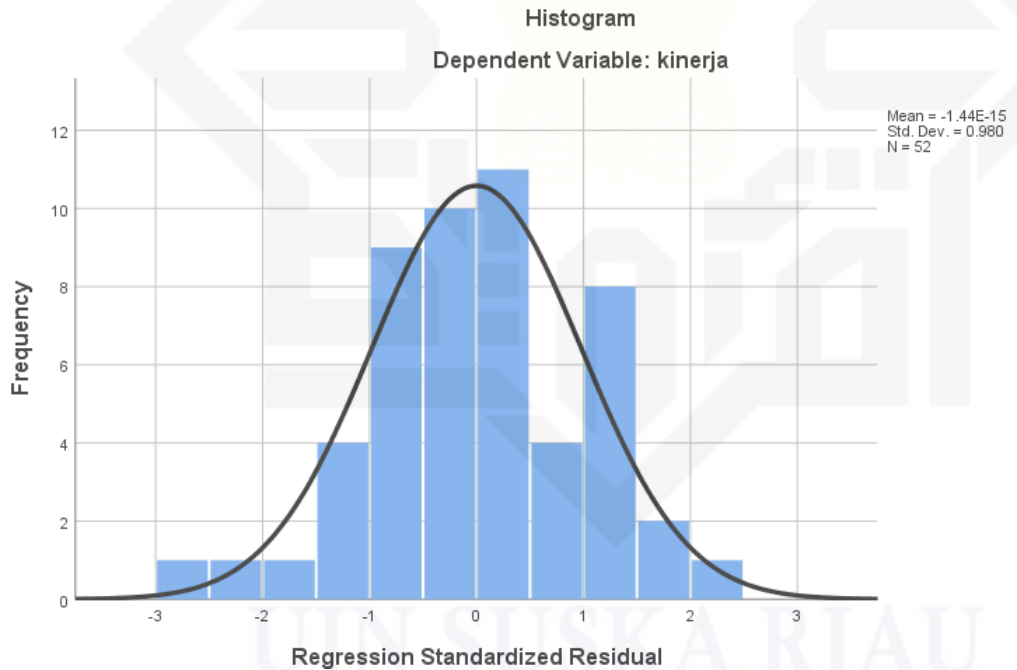
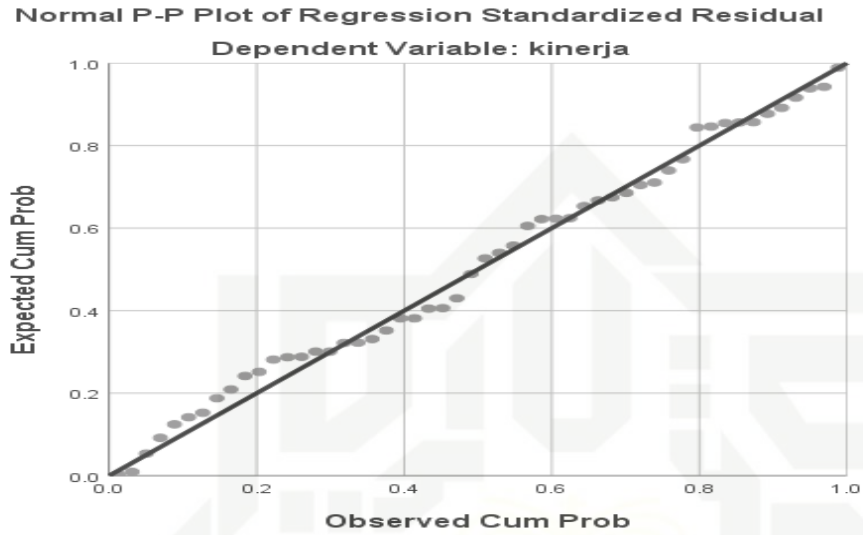
Z.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	5	9.6	9.6	9.6
	S	32	61.5	61.5	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja (Y)	0,766	>	0,60	Reliabel
Kompetensi (X)	0,765	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,907	>	0,60	Reliabel

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



- 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.

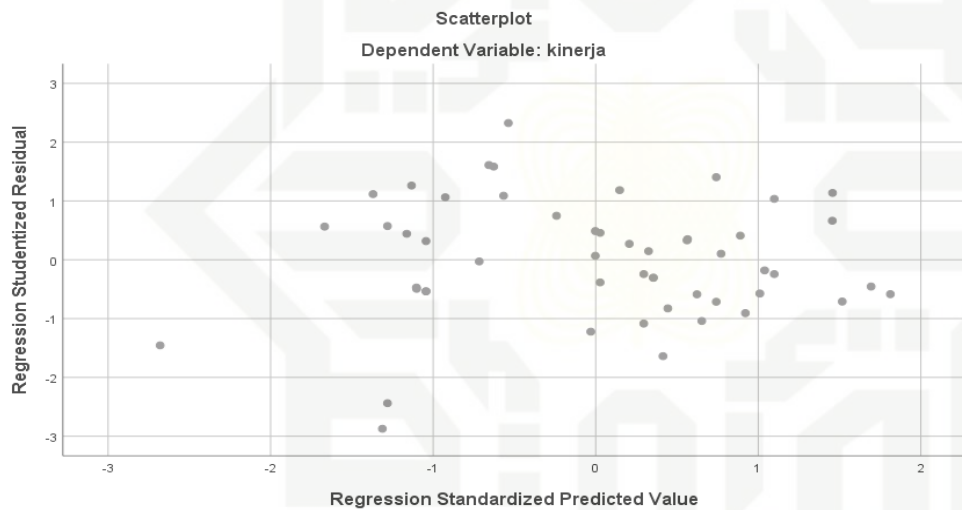
2. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.318	4.294		2.869	0.006		
1 Kompetensi	0.812	0.137	0.66	5.949	0	0.787	1.271
1 Motivasi Kerja	0.073	0.066	0.124	1.118	0.269	0.787	1.271

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	sig	Keterangan
Kinerja > Kompetensi	1.737	0.111	Linier
Kinerja > Motivasi Kerja	1.183	0.329	Linier

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebahagian 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 sebahagian 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.

Lampiran 5 : Analisis Data

1. X Terhadap Y

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.791	4.284		2.986	0.004
1 Kompetensi, Kinerja	0.883	0.121	0.717	7.271	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

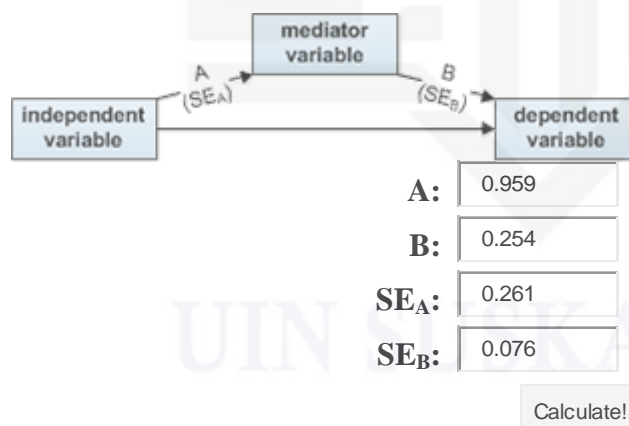
2. Z Terhadap Y

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.637	3.074		10.942	0
1 Motivasi Kerja, Kinerja	0.254	0.076	0.429	3.354	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja

3. X Terhadap Y Melalui Z (Uji Tes Sobel Online)



Sobel test statistic:2.47235277
 One-tailed probability:0.00671135
 Two-tailed probability:0.01342270

Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian

© 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.





Pekanbaru, 29 Januari 2024 M
18 Rajab 1445 H

Nomor : B-922/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Kepada
Yth. Kepala
UPT Puskesmas Kotabaru
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 : Rismawati
NIM. : 12070121770
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Upt Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. H. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Skripsi 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.

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800.1.4.1/PKM-KB/118

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardianto, SKM
NIP : 19830202 200501 1 004
Pangkat/ Gol : Penata Tk.I/ III.d
Jabatan : Plt. Kepala UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang
Unit Kerja : UPT Puskesmas Kotabaru

Menerangkan bahwa :

Nama : Rismawati
NIM : 12070121770
Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Manajemen

Telah Selesai Melakukan Penelitian di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Kotabaru pada tanggal 12 s.d 17 Februari 2024 dengan Judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Medis dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada UPT Puskesmas Kota Baru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir"

Demikian Surat ini buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Kotabaru
Pada Tanggal : 22 Februari 2024

Plt. Kepala UPT Puskesmas Kotabaru
Kecamatan Keritang



Ardianto, SKM
Penata Tk.I

NIP. 19830202 200501 1 004

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.



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. : fekonso@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

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

Nomor : B-1192/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 05 Februari 2024 M
25 Rajab 1445 H

Kepada
Yth. Irien Violinda Anggriani, 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 : Rismawati
NIM : 12070121770
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

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 TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPT PUSKESMAS KOTABARU KECAMATAN KERITANG INDRAGIRI HILIR".

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. 197901012007101003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

Rismawati, lahir di Kotabaru Reteh pada tanggal 22 Juni 2002, merupakan anak kedua. Putri dari Bapak Mursalim dan Ibu Kartini. Penulis memulai pendidikannya di SDN 001 Kotabaru Reteh, Kecamatan Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur undangan mandiri. Penulis melaksanakan PKL Pada UPT Perbenihan Pekanbaru dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Danau Pulau Indah, Kecamatan Kempas. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian **Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Tenaga Medis Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UPT Puskesmas Kotabaru Kecamatan Keritang Indragiri Hilir.**

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.