

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 *LEARNING CAPABILITY*, *PROCESS CAPABILITY*,
DAN *CONTEXT CAPABILITY* TERHADAP KINERJA PT.
PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Strata Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



DISUSUN OLEH:

PUTRI ANGGELA ROSADI

12070120647

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Putri Anggela Rosadi
 : 12070120647
 : S1 Manajemen
 : Manajemen Sumber Daya Manusia
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : IX (Sembilan)
 : PENGARUH *LEARNING CAPABILITY*, *PROCESS CAPABILITY*, DAN
CONTEXT CAPABILITY TERHADAP KINERJA PADA PT.
 PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
NIP. 197304112023212007

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

Manajemen



Dewi Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, S.E., M.M.,
NIP. 19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan tugas, dan pembuatan karya tulis yang tidak bersifat komersial.
 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 : Putri Anggela Rosadi
Nim : 12070120647
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh *Learning Capability*, *Process Capability*, dan *Context Capability* Terhadap Kinerja PT. Permodalan ekonomi Rakyat Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hariza Hasyim., S.E. M.Si.
 NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris

Saipul Al Sukri, S.E. M.Si.
 NIP. 19860108 201903 1 007

Penguji 1

Zulhaida, S.E., M.M.
 NIP. 19741204 201411 2 001

Penguji 2

Meri Sandora, S.E., M.M.
 NIK. 19790505 200710 2 001

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 23 Oktober 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Anggela Rosadi
 NIM : 12070120647
 Tempat/Tgl.Lahir : Lubuk basung, 31 Desember 2002
 Fakultas / Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah Lainnya*:

Pengaruh Learning Capability, process capability, dan
 Context Capability terhadap kinerja pada PT.
 Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas 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 plagiasi.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang – undangan.

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

Pekanbaru, 23 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Putri Anggela Rosadi
 12070120647

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



ABSTRAK

PENGARUH *LEARNING CAPABILITY*, *PROCESS CAPABILITY*, DAN *CONTEXT CAPABILITY* TERHADAP KINERJA PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PROVINSI RIAU

PUTRI ANGGELA ROSADI

NIM.12070120647

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi *Organizational Change Capability* yang memiliki variabel *Learning Capability*, *Process Capability* dan *Context Capability* terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau di kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 87 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau di kota Pekanbaru yang telah memenuhi kriteria sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, *Learning Capability*, *Process Capability*, dan *Context Capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi (R^2) dengan nilai adjusted R square menunjukkan bahwa *Learning Capability*, *Process Capability*, dan *Context Capability* secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 0,565 atau 56,5% terhadap kinerja, sementara sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Organizational Change Capability*, *Learning Capability*, *Process Capability*, *Context Capability* dan Kinerja



ABSTRACT

INFLUENCE OF LEARNING CAPABILITY, PROCESS CAPABILITY, AND CONTEXT ON THE PERFORMANCE OF PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT IN RIAU PROVINCE

PUTRI ANGGELA ROSADI

NIM. 12070120647

This study aims to determine the effect of the Organizational Change Capability dimension which has Learning Capability, Process Capability and Context Capability variables on performance at PT Permodalan Ekonomi Rakyat Riau Province in Pekanbaru city, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative descriptive research with a sample size of 87 respondents who are all employees of PT Permodalan Ekonomi Rakyat Riau Province in Pekanbaru city who have met the sample criteria. The results showed that there was a positive and significant effect on performance. Simultaneously, Learning Capability, Process Capability, and Context Capability have a significant effect on performance. The results of the coefficient of determination (R²) with an adjusted R square value show that Learning Capability, Process Capability, and Context Capability together have an influence of 0.565 or 56.5% on performance, while the remaining 43.5% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : *Organizational Change Capability, Learning Capability, Process Capability, Context Capability and Performance*

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.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan.

Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Imron Rosadi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, dan memberikan dukungan serta kasih sayang hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Pintu surgaku, Ibunda Yeni Anggela. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak dapat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, namun dukungan serta doanya selalu menjadi buah dalam setiap proses untuk menyelesaikan studi ini. Serta terima kasih untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Learning Capability*, *Process Capability*, dan *Context Capability* Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau**”, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Hariza Hasyim, SE, MSi selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi dan memudahkan saya dalam penulisan skripsi ini.
10. Pimpinan dan Pegawai PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Sahabat terbaik penulis Chelly Natalia Kuswara, Rahma Lia Audina, Sherina Koirala Putri, Suci Cahya Ramadhanti dan tidak lupa kepada sahabat lama penulis Erliani Diningsih, yang banyak berpartisipasi di dalam pembuatan Skripsi ini yang selalu memberi semangat yang paling berharga serta tidak lupa mendoakan sampai terselesaikannya 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.
13. Untuk diri sendiri, Putri Anggela Rosadi. Terima kasih sudah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih karna terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati proses yang bisa dibilang tidak mudah untuk menyelesaikan Skripsi ini terima kasih sudah bertahan.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekabanru,

Penulis,

PUTRI ANGGELA ROSADI
NIM. 12070120647

- 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
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Masalah	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Kinerja	17
2.2.1. Pengertian Kinerja	17
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.3. Indikator Kinerja	19
2.3. <i>Organizational Change Capability</i>	20
2.3.1. Pengertian <i>Organizational Change Capability</i>	20
2.3.2. Proses Perubahan Organisasi	21
2.3.3. Faktor-faktor Adanya Perubahan	23
2.4. <i>Learning Capability</i>	26
2.4.1. Pengertian <i>Learning Capability</i>	26
2.4.2. Manfaat <i>Learning Capability</i> dalam Organisasi.....	26
2.4.3. Strategi untuk Meningkatkan <i>Learning Capability</i>	27
2.4.4. Indikator <i>Learning Capability</i>	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.

2.5. <i>Process Capability</i>	29
2.5.1. Pengertian <i>Process Capability</i>	29
2.5.2. Peran <i>Process Capability</i> dalam Perubahan Organisasi	30
2.5.3. Manfaat <i>Process Capability</i> dalam Organisasi.....	31
2.5.4. Indikator <i>Process Capability</i>	31
2.6. <i>Context Capability</i>	33
2.6.1. Pengertian <i>Context Capability</i>	33
2.6.2. Peran <i>Context Capability</i> dalam Perubahan Organisasi	33
2.6.3. Manfaat <i>Context Capability</i> pada Organisasi	34
2.6.4. Indikator <i>Context Capability</i>	35
2.7. Pandangan Islam	37
2.7.1. Pandangan Islam tentang Kinerja	37
2.7.2. Pandangan Islam tentang Perubahan organisasi	39
2.8. Penelitian Terdahulu	41
2.9. Hipotesis Penelitian	45
2.10. Kerangka Berpikir	50
2.11. Konsep Operasional Variabel.....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1. Lokasi Penelitian	53
3.2. Jenis Data Dan Sumber Data.....	53
3.2.1. Data Primer	53
3.2.2. Data Sekunder	53
3.3. Populasi Dan Sampel	54
3.3.1. Populasi	54
3.3.2. Sampel.....	54
3.4. Teknik Pengumpulan Data	55
3.4.1. Observasi.....	55
3.4.2. Kuisisioner	55
3.5. Analisis Data	55
3.6. Uji Kualitas Data.....	56
3.6.1. Uji Validitas Data	56



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

Stateslamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB IV

3.6.2. Uji Reliabilitas.....	57
3.7. Uji Asumsi Klasik	57
3.7.1. Uji Normalitas	57
3.7.2. Uji Multikolinieritas	58
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	58
3.7.4. Uji Autokorelasi	59
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.9. Uji Hipotesis.....	61
3.9.1. Uji Simultan (Uji F)	61
3.9.2. Uji t (Parsial)	61
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	62
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	63

4.1. Sejarah PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	63
4.2. Visi Misi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau..	66
4.2.1. Visi	66
4.2.2. Misi.....	66
4.3. Struktur Organisasi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau	67
4.4. Tugas Dan Fungsi Pegawai PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau	67

BAB V

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
5.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
5.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
5.1.2. Responden Berdasarkan Umur.....	73
5.1.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	74
5.1.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
5.2. Analisis Deskriptif Responden.....	75
5.2.1. Variabel Kinerja (Y)	76
5.2.2. Variabel <i>Learning Capability</i> (X1)	78
5.2.3. Variabel <i>Process Capability</i> (X2).....	80
5.2.4. Variable <i>Context Capability</i> (X3).....	82



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.

5.3.	Uji Kualitas Data.....	84
5.3.1.	Uji Validitas.....	84
5.3.2.	Uji Reliabilitas	85
5.4.	Uji Asumsi Klasik	85
5.4.1.	Uji Normalitas.....	85
5.4.2.	Uji Multikolinearitas	86
5.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	87
5.4.4.	Uji Autokorelasi	88
5.5.	Analisis Data Penelitian	89
5.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
5.5.2.	Uji Secara Parsial (Uji T).....	91
5.5.3.	Uji Secara Simultan (Uji F)	93
5.5.4.	Koefisien Determinasi.....	94
5.6.	Pembahasan.....	94
5.6.1.	Pengaruh <i>Learning Capability</i> Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	94
5.6.2.	Pengaruh <i>Process Capability</i> Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	96
5.6.3.	Pengaruh <i>Context Capability</i> Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	97
5.6.4.	Pengaruh <i>Organizational Change Capability</i> Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	98
BAB VI	PENUTUP.....	100
6.1.	Kesimpulan	100
6.2.	Saran.....	101
	DAFTAR PUSTAKA.....	102
	LAMPIRAN	



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 TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.....	8
Tabel 1.2 Data Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2 Konsep Operasional	51
Tabel 5.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5.2 Tabel Responden Berdasarkan Umur	71
Tabel 5.3 Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Tabel 5.4 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	76
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Learning Capability</i> .	78
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Process Capability</i>	80
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Context Capability</i>	82
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas	84
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas	85
Tabel 5.11 Normalitas One Sample <i>Kormogorov-Smirnov</i>	86
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 5.13 : Uji Multikolinieritas	88
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi	89
Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	90
Tabel 5.16 Uji Hipotesis Secara Parsial	92
Tabel 5.17 Uji F Hitung	93
Tabel 5.18 Koefisiensi Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau	67



- 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 LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Determinasi (R ²)

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak utama bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas dan proses kerja di dalam perusahaan. SDM merupakan suatu penggerak dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Jika tidak ada SDM, maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan efektif. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian, kegiatan organisasi dapat dilaksanakan dengan kinerja yang optimal (**Purwandari, 2022**).

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting bagi perusahaan, namun keberhasilan manajemen tidak hanya bergantung pada jumlah karyawan. Penting untuk memiliki tim yang profesional, memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai untuk mencapai kinerja optimal. Kinerja, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, menjadi indikator penting untuk mengukur dan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi (**Lista Meria, 2021**). Kinerja merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kekuatan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

faktor kinerja. **Cyert dan March** dikutip dalam **(Greve, 2011)** *Learning Theory* menjelaskan bahwa teori ini bertujuan untuk menguji bagaimana umpan balik kinerja mempengaruhi probabilitas perubahan organisasi yang berisiko yang berakibat pada kinerja organisasi. Teori ini memprediksi bagaimana para pengambil keputusan menginterpretasikan kinerja organisasi dengan membandingkannya dengan tingkat aspirasi historis dan sosial. Analisis empiris terhadap konsekuensi dari kinerja terhadap probabilitas perubahan strategis di industri penyiaran radio menunjukkan sensitivitas yang jelas terhadap tingkat aspirasi sosial dan historis. Analisis ini juga menunjukkan bahwa perubahan yang dilihat atau dilakukan oleh stasiun penyiaran dapat memprediksi perubahan di masa depan, yang menunjukkan bahwa pengalaman organisasi saat ini menyebabkan perbedaan kemampuan dan peluang yang dirasakan, yang mengarah pada perbedaan organisasi.

Adanya karyawan yang berkinerja baik secara signifikan berkontribusi pada kemajuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ini erat kaitannya dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, memiliki dampak besar terhadap kesuksesan organisasi sebagai hasil pencapaian tujuannya. Kinerja merupakan faktor terpenting untuk berjalannya organisasi dengan baik. Organisasi yang mampu berkembang dan beradaptasi dengan perubahan biasanya didukung oleh karyawan yang memiliki mental, psikologi, dan fisik yang kuat untuk berkinerja dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi **(Lista Meria, 2021)**.

Dengan adanya kinerja yang berkualitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka perubahan yang terjadi akan semakin efektif dan efisien yang

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.



dilakukan oleh seorang karyawan, terlebih lagi di era ekonomi digital saat ini, kebutuhan akan pemanfaatan teknologi meluas di berbagai sektor kehidupan. Penerapan teknologi di sektor publik mencakup reformasi untuk meningkatkan layanan, menghemat ekonomi, dan menerapkan kebijakan operasional pemerintahan yang lebih efisien dan efektif. Transformasi sektor publik di Indonesia juga terjadi sebagai respons terhadap tekanan agar organisasi pemerintah beroperasi secara efektif, efisien, dan ekonomis, seperti yang tercermin dalam UU Nomor 17 tahun 2003 yang mengubah sistem anggaran dari tradisional menjadi berbasis kinerja (Kustini et al., 2020).

Menurut Suwandono dan Laksmi 2019 dalam (Kustini et al., 2020), salah satu tujuan perubahan dalam organisasi adalah meningkatkan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Organisasi pemerintahan perlu berubah karena adanya tuntutan untuk meningkatkan efisiensi, sarana pelayanan, keterbukaan informasi, dan kemajuan teknologi. Selain itu, perubahan aspek politik, ekonomi, dan sosial mendorong organisasi untuk menyesuaikan diri dengan melakukan perubahan tertentu.

Dalam dunia persaingan saat ini, untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang telah dilakukan perlunya memperhatikan lingkungan yang dinamis. Lingkungan yang dinamis adalah lingkungan yang mengalami perubahan yang cepat dan beragam dalam berbagai aspek bagi semua jenis organisasi, terutama dalam bidang bisnis. Aktivitas sehari-hari dalam organisasi dipengaruhi oleh kondisi ini, di mana kemampuan mereka untuk terus beradaptasi dengan perubahan eksternal menjadi kunci keberhasilannya. Karena lingkungan terus

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.



berubah, kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri dan bereaksi terhadap perubahan ini menjadi sangat penting bagi keberhasilannya **(Rengkung, 2021)**. Karena itu, organisasi perlu giat dalam menyesuaikan diri dan bereaksi sesuai dengan perubahan kerangka kerja yang terjadi.

Organisasi perlu menggunakan perubahan organisasi dan kemampuan organisasi untuk memecahkan masalah lingkungan yang sulit secara efektif. **Hosseini et al., 2018 dalam (Rengkung, 2021)** Menegaskan bahwa bagian utama dalam meningkatkan daya saing organisasi adalah kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Keahlian perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya, termasuk yang berbentuk materi dan non-materi, gunanya untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pada suatu organisasi dikenal sebagai kemampuan organisasi.

Sebagai kunci dalam melakukan suatu perubahan dan inovasi dalam organisasi, para pemimpin bertindak sebagai kunci untuk membawa perubahan yang diperlukan dengan menciptakan visi, mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, dan mengimplementasikan perubahan secara mandiri. Namun, mereka sering mengalami kesulitan karena manajemen perubahan yang buruk dan teknik implementasi perubahan yang tidak menentu. Dalam situasi seperti itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang tepat untuk mendukung *organizational change capability*.

Pertama, keterkaitan kepemimpinan dengan perubahan merupakan salah satu hal yang paling sering diperdebatkan dalam kehidupan organisasi, dengan

Hak Cipta Diindungi 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.



banyak perbincangan dan argumen mengenai jenis kepemimpinan mana yang dapat mendukung proses suatu perubahan (**Burnes dan By, 2012**).

Kedua, perubahan dapat diartikan sebagai rangkaian kejadian dalam suatu organisasi yang memerlukan dukungan serta kesepakatan dari para karyawan terhadap usaha-usaha dalam suatu perubahan. Kemampuan untuk memaksimalkan keterlibatan dan potensi inovatif karyawan menjadi faktor pendorong utama bagi perusahaan dalam meningkatkan *organizational change capability*. Menurut (**Lei dkk. 2019**) Organisasi hanya bisa berhasil dalam mengikuti serta menerapkan inisiatif perubahan jika para pemimpinnya berhasil melibatkan karyawan dengan cara membangun kepercayaan terhadap kepemimpinan mereka.

Terakhir, kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan memainkan peran penting dalam upaya perubahan karena adanya risiko dan ketidakpastian yang melekat dalam proses mengejar ide-ide baru dan rencana pada suatu perubahan (**Lei et al., 2019**). Ini adalah metode utama untuk meningkatkan proses pertukaran informasi, kekuasaan, dan hubungan antara pemimpin dan karyawan untuk melakukan suatu perubahan.

Perubahan dalam suatu lingkungan organisasi bisa mempengaruhi cara sebuah organisasi mengelola berbagai bentuk umpan balik yang sudah ada di dalam suatu organisasi tersebut. Dalam suatu *Organizational change capability* juga mempengaruhi kinerja pada sebuah organisasi. Suatu perubahan yang dilakukan pada sebuah organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, kita juga perlu mengetahui apa saja bagian

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 dapat mempengaruhi suatu kinerja. Perubahan pada suatu kerja, perubahan pada teknologi, dan perubahan yang terjadi pada penataan fisik dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap sebuah kinerja pada perusahaan.

Salah satu elemen yang mempengaruhi kemampuan sebuah industri untuk berinovasi adalah melalui kemampuan pembelajaran (*learning capability*). Kemampuan pembelajaran ini dapat diartikan sebagai kapasitas organisasi untuk menerapkan praktik manajemen, struktur, sistem, dan prosedur yang efektif guna mendukung dan mendorong proses pembelajaran di dalam organisasi (**Musa, 2019**).

Penting bagi perusahaan melakukan *learning capability* untuk mengembangkan kemampuan pembelajaran agar dapat memperoleh, mengintegrasikan, dan menerapkan pengetahuan baru dan inovatif melalui eksperimen, perbaikan, dan inovasi dalam kegiatan internalnya. Perusahaan tidak hanya mencari informasi untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan kompetensi inti, tetapi juga belajar bagaimana memperoleh, memproses, menyimpan, dan mengakses informasi secara efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi informasi yang diperlukan untuk memperbarui, menyebarluaskan, atau menyusun kembali kompetensi inti mereka setelah melakukan pemindaian dan penelitian yang cermat dan berkelanjutan terhadap lingkungan. (**Musa, 2019**). Melakukan pembelajaran yang tepat dalam suatu perubahan sangat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami serta mengembangkan 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.

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



untuk beradaptasi dalam proses perubahan dengan cepat maka akan menghasilkan suatu yang baik seperti yang diharapkan.

Suatu perubahan dalam sebuah organisasi melibatkan *process capability* yang mana membutuhkan Proses pemahaman yang rumit, yang mungkin tidak mudah dipahami karena sulit dicerna, dinilai berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan ide-ide mental yang dimiliki oleh individu (**Mauludin, 2019**) Menjelaskan bahwa jenis pengetahuan ini hanya bisa dipindahkan melalui interaksi dengan orang lain dalam organisasi, yang melibatkan pengalaman, praktik, perasaan, dan sikap. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memahami dan mengoptimalkan kemampuan proses menjadi krusial untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Dengan adanya perubahan yang terjadi secara terus menerus jika karyawan tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan dimensi konteks perubahan, (**sukoco, 2020**) telah menunjukkan pentingnya nilai perubahan yang dirasakan, yaitu keyakinan bersama karyawan tentang pentingnya perubahan yang mengatur dukungan mereka, serta perilaku mereka terhadap keputusan untuk memulai dan menerapkan perubahan. Fungsi konteks dapat menjadi inti jika perusahaan berfokus pada kemampuan tersebut untuk membedakan dirinya dari perusahaan lain. Jika dalam suatu organisasi tidak adanya dukungan terhadap suatu perubahan yang dilakukan maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang diinginkan.

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.



PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Provinsi Riau adalah lembaga keuangan non-bank atau modal ventura yang dimiliki oleh pemerintah daerah (BUMD) dalam bentuk perseroan terbatas (PT). Lembaga ini memberikan kredit usaha kecil (KUK) dengan tujuan membantu para pelaku usaha dalam mengatasi masalah terkait modal usaha mereka. Karyawan harus dapat menggunakan kemampuan kinerjanya dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik, karena untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan membutuhkan setiap perubahan yang dilakukan perusahaan guna untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi. Dalam PT. PER ini memiliki beberapa divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab atas divisi yang dia tangani. Dan bisa kita lihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Tahun 2020-2023

No.	Berdasarkan Jabatan	2020	2021	2022	2023
1	Pemimpin Divisi	5	5	5	6
2	Pemimpin Kantor Cabang	8	8	8	8
3	Pemimpin Bagian	10	9	11	9
4	Staf Analisis	9	16	16	15
5	Staf Penagihan	8	8	8	9
6	Staf Admin	8	8	8	8
7	Staf Kantor Pusat	11	16	15	17
8	Kasir	8	8	8	8
9	Karyawan Dasar (Driver/ Office Boy)	6	6	5	7
J U M L A H		73	84	84	87

Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (2023)

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui akhir tahun 2022 jumlah pemimpin divisi berjumlah 5 orang dan jumlah karyawan mencapai 84 orang. Yang mana hasil wawancara dengan bagian HRD Ibu Yulia Liberty menyebutkan

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.



bahwa karyawan PT. PER saat ini sudah berjumlah 87 orang dan Pemimpin Divisi bertambah menjadi 6 orang.

Terdapat perubahan struktur organisasi pada PT. PER berjumlah 6 pemimpin divisi yaitu penambahan pada divisi syariah. Berdasarkan hasil wawancara, pada 2 tahun belakangan ini PT. PER sedang menjalankan sistem syariah, yang mana sebelumnya PT. PER ini hanya menjalankan sistem konvensional. Dan saat ini PT. PER menjalankan 2 sistem yaitu konvensional dan syariah. Ke depannya PT. PER akan melakukan konversi berubah ke syariah saja.

Dikarenakan PT. PER ini akan berubah menjadi sistem syariah adapun kesiapan yang telah dilakukan PT. PER ini dalam beberapa waktu belakangan ini yaitu melakukan perubahan pada kebijakan, sistem keuangannya, sistem perkreditannya, dan perubahan pada produknya sendiri. Dan kesiapan-kesiapan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya yaitu terus melakukan edukasi, pelatihan, *capacity building* terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan termasuk pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan di bidang yang baru ini supaya para karyawan paham terhadap produk yang dijalankan. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki pemahaman dalam menangkap sesuatu hal yang baru dengan baik atas perubahan yang dilakukan oleh organisasi, akibatnya para karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan suatu produk yang dijalankannya maka dari itu dilakukan pelatihan secara berkala. Dengan adanya perubahan tersebut para karyawan pun juga memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan produk yang baru, maka dari itu perusahaan terus memberikan pelatihan secara berkala terhadap karyawan.

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.

Menghadapi lingkungan yang terus berubah serta tuntutan yang mengharuskan PT. PER untuk siap dengan perubahan yang ada, PT. PER melakukan program transformasi atau perubahan organisasi. Program perubahan ini dimulai sejak 2 tahun belakangan ini yaitu terhitung pada tahun 2021. Perubahan yang terjadi pada perusahaan ini berdampak juga pada kinerja karyawan meskipun perubahan ini secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan data kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat dalam 4 tahun terakhir, seperti yang terlihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Data Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat

Tahun	Tenaga Kerja	Target Perkreditan	Realisasi	%
2020	73	Rp. 57.570.000.000	Rp. 32.811.000.000	57%
2021	84	Rp. 54.015.000.000	Rp. 32.922.000.000	61%
2022	84	Rp. 35.323.000.000	Rp. 37.978.000.000	107%
2023	87	Rp. 45.600.000.000	Rp. 38.036.000.000	83%

Sumber : Data olahan, 2024.

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa perbandingan persen setiap tahunnya berfluktuasi dan setiap tahunnya target perkreditan pada perusahaan tersebut tidak menetap dikarenakan perusahaan masih dalam tahap menyesuaikan strategi bisnisnya sesuai dengan prinsip syari'ah. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 73 orang menghasilkan pencapaian target sebesar 57% dari target perkreditan sejumlah 57.570.000.000 Lalu pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 84 orang yang menghasilkan pencapaian target sebesar 61% dari target perkreditan sejumlah 54.015.000.000 Kemudian pada tahun 2022 dengan karyawan berjumlah 84 bisa menghasilkan pencapaian sebesar 107% dari target perkreditan sejumlah 35.323.000.000 yang mana pencapaian tersebut lebih dari



target yang ditetapkan. Dan pada tahun 2023 dengan karyawan berjumlah 87 orang menghasilkan pencapaian sebesar 83% dari target perkreditan sejumlah 45.600.000.000 dengan adanya data tersebut membuktikan dalam organisasi terjadi fluktuasi dalam pencapaian suatu kinerja yang dijalankan. Hal ini antara lain dipengaruhi berubahnya struktur organisasi, sistem perusahaan dan produk yang dijalankan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Elisabeth Supriharyanti (2022)** yang menyatakan bahwa *Organizational Change Capability* adalah kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk bertahan dari perubahan. Dan *Organizational Change Capability* mempengaruhi tingkat individu dan organisasi. Penelitian yang dilakukan **Trung Thanh Le dan Ba Phong Le (2021)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada kemampuan perubahan organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh **Zhao et al., (2019)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif pada *learning capability, process capability, dan context capability* terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, penulis ingin mengetahui sejauh mana “PENGARUH *LEARNING CAPABILITY, PROCESS CAPABILITY, DAN CONTEXT CAPABILITY* TERHADAP KINERJA PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PROVINSI RIAU”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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. Apakah *Learning Capability* berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau?
2. Apakah *Process Capability* berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau?
3. Apakah *Context Capability* berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Learning Capability* terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Process Capability* terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Context Capability* terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas diharapkan mampu memberikan sebuah manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah *Organizational Change Capability* dan Kinerja.

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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Bagi instansi, memberikan tambahan masukan dan pertimbangan terhadap pengaruh *Organizational Change Capability* terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan disusun dengan sistematika secara berurutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada sub bab ini, dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada sub bab ini, akan dijelaskan tentang penelitian yang diangkat oleh penulis. Teori-teori yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan topik yang dibahas. Selain itu, bab ini juga mencakup kajian penelitian-penelitian sebelumnya, baik yang serupa maupun yang relevan dengan tema yang diangkat oleh penulis.



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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada sub bab ini, akan dijelaskan mengenai waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, serta data dan sumber data, termasuk teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sub bab ini akan memuat informasi mengenai sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, serta deskripsi aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sub bab ini menyajikan gambaran umum penelitian, hasil pengujian dan analisis data, serta pembahasan mengenai hasil analisis data dan pembuktian hipotesis.

BAB VI : PENUTUP

Sub bab ini menyajikan semua informasi yang diperoleh penulis selama penelitian, yang kemudian dirangkum dalam bagian kesimpulan. Selain itu, keterbatasan penelitian ini akan dibahas bersama dengan saran-saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian.



- 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 Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Dessler, G., 2020) Pengembangan sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). sumber daya manusia digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan memimpin upaya pengembangan organisasi. atau pekerja dan mengambil keputusan untuk memajukan perkembangan bisnis atau organisasi. Karyawan adalah sumber daya utama perusahaan, sehingga mereka harus bekerja pada tingkat tertinggi untuk memuaskan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Sehingga pelanggan baik-baik saja dan merasa puas.

Menurut (Hasibuan, 2021) Ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan tenaga kerja untuk secara efektif mendukung organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Menurut **Justin G. Longenecker et al., 2010** yang dikutip dalam (Hasmin, 2021), manajemen adalah seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk memaksimalkan hasil. Manajemen berperan penting dalam organisasi dan kelompok, dengan fungsi strategis yang sangat bergantung pada peran manusia. Manajemen didefinisikan sebagai aktivitas yang melibatkan proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan.



Menurut **Kaehler & Grunde** 2019 dalam (Hasmin, 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi dan kelompok dengan personel yang tepat, sehingga mereka dapat ditempatkan di posisi dan lokasi yang sesuai saat organisasi membutuhkannya. Menurut **Wadji 2017 dalam (Hasmin, 2021)** adalah bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, serta pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia juga meliputi proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan SDM oleh organisasi..

2.1.2. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut manusia (Dessler, G., 2020) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.



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. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi ini mencakup kompensasi finansial dan non-finansial.

4. Pengintegrasian

Integrasi adalah proses menyelaraskan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Roberts, K. H., & A. J. Dyer, 2020). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai olehnya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Gibson, 2011). Menurut Hasibuan dalam (Rachmadi, 2018) menyatakan bahwa secara sederhana, kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh



karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, keunggulan serta waktu.

Sementara itu, **(Putro, 2018)** mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu tertentu, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kinerja, sasaran, dan kriteria. Dalam hal ini, standar atau kriteria memiliki peran besar dalam menilai kinerja seseorang.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Sutrisno 2016 dalam (Damanik, 2021)**, faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan meliputi berbagai aspek berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam konteks pekerjaan organisasi, hari kerja yang ideal adalah hari yang efisien dan produktif.

b. Orientasi dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang efektif, kepercayaan dan kepemimpinan yang didasarkan pada iman telah dikelola dengan baik tanpa adanya



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.

konsekuensi negatif. Setiap karyawan dalam organisasi memahami tanggung jawab mereka dan berusaha untuk bekerja dengan lebih jelas.

c. Disiplin

Secara umum mengatur disiplin dalam penetapan kondisi atau tata cara berjabat tangan hormat yang berlaku di kalangan karyawan terkait kebijakan dan prosedur perusahaan. Kebijakan disiplin yang ada di organisasi, baik di level manajerial maupun di level operasional, dapat memberikan gambaran tentang kinerja organisasi. Produktivitas organisasi akan meningkat jika produktivitas individu atau kelompok juga mengalami peningkatan.

d. Inisiasi

Seorang yang memiliki inisiatif dan keterikatan yang kuat dengan komunitas akan memanfaatkan keterkaitan sebagai sarana untuk mengembangkan hubungan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif yang diberikan kepada karyawan di dalam organisasi berfungsi sebagai pendorong kemajuan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

2.2.3. Indikator Kinerja

Kinerja atau prestasi adalah catatan mengenai hasil yang dicapai dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut **(Gibson, 2011)** untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:



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 (*Quality*), kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas (*Quantity*), kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Kepatuhan Waktu (*Timeliness*) adalah kondisi di mana suatu kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan koordinasi yang baik dengan hasil produksi lainnya, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.3. *Organizational Change Capability*

2.3.1. *Pengertian Organizational Change Capability*

Organizational change capability (OCC) adalah kemampuan yang bersifat berkelanjutan, terstruktur, dan rutin yang terdiri dari kemampuan belajar, kemampuan proses perubahan, dan kemampuan mengelola konteks untuk secara sengaja beralih dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan yang diinginkan (perubahan) dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terus menerus (Supriharyanti & Sukoco, 2022).

OCC (Cao, 2022) Kemampuan organisasi dalam mengembangkan dan menerapkan strategi manajerial untuk menghadapi perubahan merupakan upaya



Hak Cipta Diilindungi 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 efektif dalam menanggapi perkembangan organisasi dan lingkungan sekitar. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perubahan organisasi adalah kunci penting bagi berbagai jenis organisasi di masa depan. Selain memungkinkan perusahaan untuk secara rutin mengatasi tantangan yang ada agar sesuai dengan perubahan situasi, kemampuan perubahan juga membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan baru sebagai respons terhadap peluang dan ancaman yang muncul **Heckman et al., 2016 dalam (Cao, 2022)**.

Organizational change capability Menggambarkan bagaimana karyawan secara konsisten bekerja untuk mencapai tujuan mereka, mengenali dan menerima umpan balik terkait, serta memenuhi kewajiban mereka saat ini. Pemahaman tentang kesiapan untuk berubah banyak dibahas oleh para ahli dengan berbagai pandangan yang berbeda, tetapi tidak saling bertentangan, seperti yang terlihat dari definisi-definisi yang saling terkait. Perubahan perilaku karyawan merupakan faktor penting dalam kemampuan organisasi untuk berhasil mengimplementasikan suatu perubahan **Madsen, et all. 2005 dalam (Simartupang, 2022)**.

Dalam penelitian ini, *organizational change capability* didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi secara terus-menerus yang memungkinkan organisasi mencapai berbagai tujuan, perbaikan, dan perubahan secara bertahap. *Organizational change capability* mencakup keterampilan serta infrastruktur organisasi yang mendukung dan mengubah proses-proses internal.

2.3.2. Proses Perubahan Organisasi

Proses perubahan organisasi dapat bervariasi tergantung pada tujuan dan lingkup perubahan yang diinginkan, namun secara umum terdiri dari beberapa tahapan menurut **(Palmer et al., 2021)** 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.

1. Penentuan kebutuhan perubahan

Identifikasi dan penilaian masalah atau peluang bisnis yang mendorong perubahan organisasi. Tahap ini melibatkan analisis situasi yang mencakup penilaian kinerja organisasi, kepuasan pelanggan, dan persaingan di pasar. Tahap awal dalam proses manajemen perubahan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami alasan serta kebutuhan mendasar yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan. Tahap ini sangat penting karena keputusan untuk melakukan perubahan harus didasarkan pada analisis yang cermat tentang apa yang perlu diubah.

2. Penentuan tujuan perubahan

Penentuan tujuan perubahan organisasi yang diharapkan, seperti peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas produk atau layanan, atau pengurangan biaya. Langkah penting dalam proses manajemen perubahan yang berfokus pada penetapan hasil yang ingin dicapai melalui perubahan. Tujuan yang jelas dan terukur tidak hanya memberikan arah bagi seluruh proses perubahan, tetapi juga membantu dalam mengevaluasi keberhasilan setelah implementasi.

3. Pengembangan rencana perubahan

Pengembangan rencana perubahan yang mencakup langkah-langkah untuk mencapai tujuan perubahan. Rencana ini melibatkan pengembangan strategi, rencana tindakan, alokasi sumber daya, dan penentuan tim perubahan.



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. Implementasi perubahan

Pelaksanaan rencana perubahan organisasi, yang melibatkan penerapan perubahan pada organisasi dan budaya perusahaan. Implementasi dapat dilakukan secara bertahap atau melalui perubahan besar-besaran.

5. Evaluasi perubahan

Penilaian efektivitas perubahan organisasi dan dampaknya pada kinerja organisasi, karyawan, dan pelanggan. Evaluasi ini dapat mencakup pengukuran kinerja, pengumpulan umpan balik dari karyawan dan pelanggan, dan penilaian kesesuaian tujuan dan rencana perubahan.

6. Penetapan perubahan

Menetapkan perubahan organisasi sebagai bagian dari budaya dan struktur organisasi untuk memastikan perubahan yang dilakukan berkelanjutan dan terintegrasi ke dalam operasi sehari-hari. Hal ini melibatkan pembuatan kebijakan, prosedur, dan sistem untuk menjaga keberlangsungan perubahan.

2.3.3. Faktor-faktor Adanya Perubahan

Menurut (**Robbins & Judge, 2017**) faktor-faktor perubahan organisasi terdiri atas empat faktor.:

1. Faktor perubahan struktur

Yaitu perubahan mendasar yang dapat memengaruhi desain suatu organisasi yang berkaitan dengan struktur organisasi. perubahan struktur biasanya merujuk pada alasan atau tujuan di balik adanya modifikasi dalam susunan atau organisasi suatu entitas, seperti perusahaan, institusi,



atau sistem. Perubahan struktur dapat dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional, menyesuaikan dengan kebutuhan pasar, merespons perubahan kebijakan, atau memperbaiki proses kerja. Penjelasan ini juga dapat mencakup manfaat yang diharapkan dari perubahan tersebut, seperti peningkatan produktivitas, penghematan biaya, atau peningkatan kualitas layanan.

2. Faktor perubahan teknologi

Perubahan terhadap teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi. Faktor perubahan teknologi merujuk pada elemen-elemen yang mendorong perkembangan atau transformasi teknologi dalam berbagai bidang. Perubahan ini bisa disebabkan oleh inovasi baru, peningkatan dalam kapasitas teknis, kebutuhan pasar yang berkembang, dan persaingan global. Faktor-faktor seperti penelitian dan pengembangan (R&D), kemajuan dalam ilmu pengetahuan, permintaan konsumen yang terus berubah, dan tekanan untuk efisiensi yang lebih besar seringkali berperan dalam mendorong perubahan teknologi. Selain itu, investasi dalam teknologi dan kebijakan pemerintah yang mendukung juga dapat mempercepat adopsi teknologi baru dan menyebabkan pergeseran dalam cara bisnis atau industri beroperasi.

3. Faktor perubahan fisik atau penataan tempat kerja

Yaitu perubahan yang berkaitan dengan penataan fisik pegawai dalam suatu organisasi berupa penempatan kerja dan penataan ruangan. Faktor perubahan fisik atau penataan tempat kerja merujuk pada berbagai alasan

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 menyebabkan penyesuaian atau perbaikan dalam lingkungan fisik tempat kerja. Perubahan ini biasanya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan efisiensi karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi perkembangan teknologi yang memerlukan ruang kerja yang lebih modern, kebutuhan akan desain yang lebih ergonomis untuk mengurangi risiko cedera, atau upaya untuk menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan mendukung kreativitas. Selain itu, perubahan juga bisa didorong oleh pertumbuhan perusahaan yang membutuhkan ruang yang lebih besar atau penyesuaian dengan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang baru.

4. Faktor perubahan pegawai

Yang meliputi keterampilan, sikap dan persepsi pegawai dalam organisasi. Faktor perubahan pegawai merujuk pada alasan-alasan yang menyebabkan terjadinya pergantian atau penyesuaian dalam jumlah, jenis, atau kompetensi karyawan di suatu organisasi. Perubahan ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti restrukturisasi perusahaan, penggabungan atau akuisisi, pengurangan biaya, peningkatan kebutuhan akan keterampilan baru, atau perubahan dalam strategi bisnis. Selain itu, perkembangan teknologi yang cepat juga bisa mempengaruhi peran dan tanggung jawab karyawan, sehingga diperlukan pelatihan ulang atau perekrutan pegawai dengan keahlian yang lebih relevan. Faktor perubahan pegawai juga dapat terjadi akibat faktor eksternal seperti perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan atau kondisi ekonomi yang mempengaruhi operasional bisnis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4. *Learning Capability*

2.4.1. Pengertian *Learning Capability*

Learning capability sebagai kemampuan organisasi untuk mengelola proses perubahan, yaitu kemampuan untuk merencanakan, mengimplementasikan, mentransfer, dan mengintegrasikan perubahan, serta untuk memodifikasi perilaku guna mencerminkan situasi kognitif yang baru, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Siregar, 2019). *Learning capability* merupakan kemampuan organisasi untuk menyerap dan mengubah pengetahuan baru dan menerapkannya dalam proses perubahan (Supriharyanti et al., 2022). *Learning capability* sebuah organisasi didefinisikan sebagai proses dan struktur formal dan informal di tempat untuk memperoleh, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan dalam suatu organisasi (sukoco, 2020).

Beberapa pokok pikiran penting yang mencirikan *learning capability* adalah:

- a. Adaptif pada lingkungan eksternal
- b. Terus-menerus meningkatkan kapabilitas untuk berubah
- c. Mengembangkan kemampuan belajar secara individual dan kolektif
- d. Menggunakan hasil belajar untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2.4.2. Manfaat *Learning Capability* dalam Organisasi

Menurut (Yang, J., & Liu, H., 2022) manfaat *learning capability* dalam organisasi 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.

- a. Meningkatkan inovasi

Learning capability memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi dengan mengadopsi ide-ide baru dan teknologi terbaru. Inovasi ini membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar yang berubah dengan cepat.

- b. Adaptasi terhadap perubahan

Organisasi yang memiliki kemampuan belajar yang tinggi dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, seperti perubahan tren pasar, teknologi baru, atau kebijakan pemerintah.

- c. Pengambilan keputusan yang lebih efektif

Proses pengambilan keputusan yang berbasis pengetahuan memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih tepat sasaran, yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional.

2.4.3. Strategi untuk Meningkatkan *Learning Capability*

Adapun strategi menurut untuk meningkatkan *learning capability* adalah:

- a. Mendorong budaya belajar

Organisasi perlu membangun budaya di mana pembelajaran didorong dan dihargai, dengan mendorong karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka dan berinovasi.



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.

- b. Menggunakan teknologi pembelajaran

Mengadopsi teknologi digital seperti platform manajemen pengetahuan dan alat pembelajaran berbasis data dapat meningkatkan akses dan penyebaran informasi secara efektif di seluruh organisasi.

- c. Kolaborasi dan pengetahuan terbuka

Mendorong lingkungan kerja yang kolaboratif di mana pengetahuan dan ide-ide dapat dibagikan secara terbuka di antara semua karyawan akan memperkuat *learning capability* dalam organisasi.

2.4.4. Indikator *Learning Capability*

Dimensi-dimensi variabel *Learning Capability* menurut (Soparnot, 2011) adalah sebagai berikut:

- i) Peningkatan melalui pengalaman

Proses perbaikan atau kemajuan yang dicapai dengan belajar dari pengalaman yang telah dialami. Ini berarti seseorang atau organisasi dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, atau pengetahuan mereka berdasarkan apa yang telah dipelajari dari situasi atau kejadian sebelumnya.

- ii) Pembaharuan melalui eksperimen

Proses memperbarui atau mengembangkan sesuatu dengan mencoba pendekatan, metode, atau ide baru. Hal ini melibatkan melakukan eksperimen untuk menemukan solusi inovatif atau cara-cara baru yang lebih efektif dalam menghadapi masalah atau menciptakan sesuatu yang lebih baik.



iii) Berbagi pengetahuan organisasi

Proses di mana informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dibagikan kepada anggota lain. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman bersama, memperkuat kompetensi, dan mendorong inovasi serta produktivitas dalam organisasi tersebut.

2.5. *Process Capability*

2.5.1. *Pengertian Process Capability*

Kemampuan proses perubahan terletak pada "kemampuan organisasi untuk menerapkan perubahan secara efektif" dan "kemampuan untuk memimpin dan mengelola serangkaian inisiatif perubahan yang saling terkait yang berkelanjutan dan konsisten dengan jenis dinamika strategis yang dimaksudkan." Ini mencakup kemampuan organisasi yang selalu melibatkan elemen atau kemampuan lain yang terkait dengan proses dan bergantung pada jalur yang kompleks, untuk mencegah ancaman dari pesaing (Sukoco, 2020). Keahlian proses kompetitif, sebagai keterampilan organisasi tingkat tinggi, dipengaruhi oleh: sumber daya internal dan eksternal.

Process capability merupakan kemampuan organisasi (pemimpin organisasi) untuk membangun struktur, sistem, dan proses dalam mengimplementasikan perubahan secara efektif (Supriharyanti et al., 2022). Kemampuan proses perubahan mengacu pada "kemampuan organisasi untuk menerapkan perubahan yang terus-menerus" dan "kemampuan untuk memimpin dan mengelola serangkaian inisiatif perubahan yang saling terkait yang berjenjang

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.

yang konsisten dengan jenis dinamika strategi yang dimaksudkan (Klarner et al., 2008).

2.5.2. Peran *Process Capability* dalam Perubahan Organisasi

Adapun peran *process capability* dalam perubahan organisasi (Chiarini et al., 2021) adalah:

- a. Adaptabilitas: Kemampuan proses yang kuat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan yang diperlukan, baik itu perubahan teknologi, struktur organisasi, prosedur, atau strategi bisnis.
- b. Stabilitas di Tengah Perubahan: Memiliki *process capability* yang baik memastikan bahwa perubahan tidak mengganggu stabilitas operasional. Hal ini penting untuk menjaga kualitas produk atau layanan selama proses transformasi.
- c. Peningkatan Berkelanjutan: *Process capability* mendorong organisasi untuk terus memperbaiki prosesnya, baik sebelum, selama, maupun setelah perubahan diterapkan. Hal ini membantu organisasi untuk tidak hanya mengatasi tantangan saat ini tetapi juga mempersiapkan diri untuk perubahan di masa depan.

2.5.3. Manfaat *Process Capability* pada Organisasi

Menurut (Sousa, R., & Voss, C., 2018) manfaat *process capability* dalam organisasi yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas produk
 Dengan kemampuan proses yang baik, organisasi dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang konsisten, yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan mengurangi tingkat produk yang cacat.



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.

b. Efisiensi operasional

Organisasi dengan proses yang memiliki kemampuan tinggi dapat mencapai efisiensi yang lebih baik dalam operasional mereka, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan produktivitas.

c. Pengambilan keputusan yang lebih akurat

Dengan informasi yang jelas tentang kemampuan proses, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan kontrol kualitas dan alokasi sumber daya untuk optimasi proses.

2.5.4. Indikator *Process Capability*

Adapun indikator pada *Process Capability* menurut (Soparnot, 2011) sebagai berikut:

i) Kepemimpinan transformasional

Dimana gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berusaha menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai perubahan positif dan peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional cenderung fokus pada pengembangan potensi individu, menciptakan visi yang menarik, dan mendorong perubahan dengan memberikan dukungan serta menumbuhkan semangat inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Wawancara dan pertanyaan terbuka dapat diberikan kepada karyawan, terutama orang-orang yang berkuasa, untuk mengukur kemampuan pemimpin.

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.

ii) Legitimasi perubahan yang dirasakan

Komitmen para promotor untuk berubah, kegigihan tindakan mereka selama proses perubahan, dan sumber daya yang dikontribusikan oleh manajemen puncak terhadap inisiatif perubahan.

iii) Proses perubahan yang dibangun secara kolektif

Perubahan yang direncanakan dan diimplementasikan dengan melibatkan partisipasi aktif dari banyak pihak atau anggota dalam suatu kelompok atau organisasi. Proses ini menekankan kerja sama, kolaborasi, dan pengambilan keputusan bersama untuk memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama dan merasa terlibat dalam perubahan yang terjadi. Wawancara dapat diberikan kepada semua anggota organisasi untuk mengukur tingkat negosiasi dan diskusi di antara mereka.

iv) Penerapan bertahap

Proses pelaksanaan atau implementasi suatu rencana, kebijakan, atau perubahan yang dilakukan secara bertahap atau langkah demi langkah. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengurangi risiko, memungkinkan evaluasi di setiap tahap, dan memastikan bahwa penyesuaian dapat dilakukan jika diperlukan sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Pertanyaan terbuka dapat diberikan untuk mengukur kemajuan yang mereka buat di setiap langkah.



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.

v) Penciptaan visibilitas

Upaya untuk meningkatkan keterlihatan, kesadaran, atau kejelasan suatu hal agar lebih mudah dilihat, dipahami, atau diakui oleh orang lain. Hal ini bisa melibatkan strategi untuk membuat informasi, pencapaian, atau keberadaan suatu produk, layanan, atau inisiatif lebih dikenal dan diperhatikan oleh khalayak atau pihak yang relevan. Wawancara dapat diberikan kepada semua anggota organisasi untuk mengukur tingkat komunikasi selama proses perubahan.

2.6. *Context Capability*

2.6.1. *Pengertian Context Capability*

Kapabilitas Konsep perubahan didefinisikan sebagai iklim yang mendukung perubahan. (Sukoco, 2020) Iklim perubahan dapat didefinisikan sebagai persepsi bersama di antara anggota organisasi mengenai praktik, prosedur, dan perilaku yang mendukung penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang relevan dalam mendukung perubahan. *Context capability* merupakan sebagai iklim yang atau budaya organisasi yang memfasilitasi proses perubahan (Supriharyanti et al., 2022).

2.6.2. *Peran Context Capability dalam Perubahan Organisasi:*

a. Kebutuhan untuk inovasi dan teknologi baru

Perkembangan teknologi yang pesat sering kali memaksa organisasi untuk berubah agar tetap kompetitif. Penggunaan teknologi baru dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk atau layanan.

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.

Inovasi produk dan layanan menjadi kunci untuk memenuhi harapan pelanggan yang terus berkembang.

b. Persaingan di pasar

Untuk tetap relevan di pasar yang kompetitif, organisasi perlu terus beradaptasi dan mengembangkan strategi yang lebih efektif.

c. Perubahan kebutuhan

Pelanggan yang semakin cerdas dan menuntut lebih banyak dari produk atau layanan mendorong perusahaan untuk berubah sesuai dengan ekspektasi mereka. Pengalaman pelanggan yang lebih baik dan kepuasan konsumen menjadi prioritas utama dalam mendorong perubahan.

d. Dorongan untuk meningkatkan kinerja organisasi

Adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja operasional, mengurangi biaya, meningkatkan kualitas produk, atau meningkatkan efisiensi proses dapat menjadi pendorong utama perubahan.

2.6.3. Manfaat *Context Capability* pada Organisasi

Menurut (Rindova, V. P., & Fombrun, C. J., 2018) adapun manfaat *context capability* terhadap organisasi adalah:

a. Peningkatan responsivitas terhadap perubahan

Organisasi dengan *context capability* yang baik dapat merespons perubahan di lingkungan bisnis dengan cepat, sehingga mengurangi risiko kehilangan peluang atau menghadapi ancaman.

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.

- b. Inovasi yang lebih baik

Pemahaman yang mendalam tentang konteks dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi, karena mereka dapat menyesuaikan produk dan layanan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pasar.

- c. Keunggulan kompetitif

Organisasi yang mampu memahami dan beradaptasi dengan konteks di mana mereka beroperasi cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan dengan pesaing mereka.

2.6.4. Indikator *Context Capability*

Adapun indikator *Context Capability* menurut (Soparnot, 2011) adalah sebagai berikut:

- i) Tema nilai perubahan

Keyakinan bersama karyawan akan pentingnya perubahan, yang mengatur dukungan mereka terhadap perubahan serta perilaku mereka terkait dengan keputusan untuk memulai dan mengimplementasikan perubahan.

- ii) Fleksibilitas struktural

Memfasilitasi diskusi karyawan tentang perubahan yang mengarah pada solusi yang lebih baik untuk masalah perubahan dan peningkatan pemahaman tentang proses perubahan.

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.

iii) Kohesi budaya

Tingkat persatuan, keselarasan, dan keterhubungan antarindividu dalam suatu kelompok atau organisasi yang dibangun berdasarkan nilai, norma, kepercayaan, dan tradisi yang sama. Kohesi budaya menciptakan rasa kebersamaan dan identitas bersama, sehingga anggota kelompok merasa terikat satu sama lain dan bekerja menuju tujuan yang sama. Pertanyaan terbuka dapat diberikan kepada staf untuk mengukur kohesi budaya.

iv) Kepercayaan antara mereka yang mengalami perubahan dan mereka yang melakukan perubahan

Adanya keyakinan dan rasa saling percaya antara individu atau kelompok yang terdampak oleh perubahan dengan pihak yang merancang, memimpin, atau mengimplementasikan perubahan tersebut. Kepercayaan ini penting agar proses perubahan dapat berjalan dengan lancar, mengurangi resistensi, dan menciptakan dukungan serta kerja sama dari semua pihak yang terlibat. Pertanyaan terbuka dan wawancara dapat diberikan kepada promotor dan aktor untuk mengukur hubungan tersebut.

v) Praktik-praktik yang didasarkan pada konsensus

Pendekatan atau cara kerja yang disusun dan dijalankan berdasarkan kesepakatan bersama di antara semua pihak yang terlibat. Praktik ini melibatkan diskusi, negosiasi, dan kolaborasi untuk mencapai keputusan yang disetujui oleh sebagian besar atau seluruh anggota



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.

kelompok, sehingga setiap tindakan yang diambil memiliki dukungan dan komitmen kolektif. Partisipasi, inisiatif, dan pembelajaran karyawan selama proses perubahan.

vi) Kapasitas pembelajaran individu

Kemampuan seseorang untuk memperoleh, memproses, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru. Ini mencakup aspek-aspek seperti kemampuan untuk memahami informasi, berpikir kritis, beradaptasi dengan perubahan, dan belajar dari pengalaman. Kapasitas pembelajaran individu sangat penting untuk pengembangan pribadi dan profesional, serta untuk berkontribusi secara efektif dalam suatu organisasi atau komunitas. Kemampuan aktor untuk mempelajari cara-cara baru dalam berpikir dan beroperasi, dan kemampuan mereka untuk mengatasi perubahan organisasi yang berbeda.

2.7. Pandangan Islam

2.7.1. Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil yang dihasilkan dalam fungsi atau kegiatan. Penilaian kinerja periodik adalah hasil akumulasi atau nilai rata-rata dari kinerja pada aspek-aspek penting dari pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dalam fungsi pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik individu yang menjalankan atau tidak menjalankan fungsi terkait. Di sisi lain, Kinerja merupakan manifestasi dari cara seseorang merealisasikan dirinya menurut perspektif Islam. Ini adalah representasi konkret dari nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dimiliki, serta didasarkan



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.

pada prinsip-prinsip moral yang kuat. Kinerja juga dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Fath ayat 29 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرَرَجٍ شَطْرَهُ فَكَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : *Muhammad adalah utusan Allah, dan orang-orang yang bersamanya adalah keras terhadap orang-orang kafir, namun saling menyayangi di antara mereka. Kamu akan melihat mereka selalu ruku' dan sujud mencari ridha dan pahala Allah, tanda-tanda mereka tampak pada wajah mereka akibat dari kesungguhan mereka dalam beribadah. Inilah gambaran mereka dalam Taurat dan Injil, seperti tanaman yang tumbuh tegak dan kuat, menghasilkan buah yang melimpah; tanaman ini menyenangkan hati para penanamnya karena Allah ingin menyelamatkan hati orang-orang kafir melalui ketulusan orang-orang beriman. Allah menjanjikan ampunan dan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman dan beramal shaleh di antara mereka.*

Ayat tersebut menggambarkan bahwa tujuan utama seorang Muslim dalam bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT dan memperoleh keberkahan dari hasil yang didapatkan, baik dari segi kualitas maupun hikmah. Ketika prinsip-prinsip ini menjadi dasar dalam pekerjaan seseorang, maka akan terwujud kinerja yang baik.

Kinerja mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Akibatnya, performa seorang karyawan bisa berada pada tingkat kinerja tertentu, yang bisa berupa kinerja tinggi, menengah, atau rendah, serta dapat melebihi target, sesuai dengan target, atau di bawah target. Dari perspektif ini, kinerja mencerminkan sejauh mana kualitas penampilan kerja seseorang karyawan (Maharan, 2017).

2.7.2. Pandangan Islam tentang Perubahan Organisasi

Perubahan adalah hal yang wajar dalam kehidupan setiap individu dan merupakan bagian dari kodrat manusia. Namun, sering kali perubahan dianggap sebagai sesuatu yang mahal dan bisa dihindari. Terutama dalam institusi dan organisasi seperti bisnis dan lembaga pendidikan, banyak orang memilih kenyamanan daripada mencari cara baru untuk meningkatkan kenyamanan tersebut. Diperlukan keberanian yang besar untuk melakukan perubahan guna mencapai kesempurnaan yang diinginkan oleh Allah SWT. Dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ ۖ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi Manusia dikelilingi oleh malaikat-malaikat yang selalu bergantian, baik di depan maupun di belakangnya. Mereka menjaga manusia atas



perintah Allah. Sungguh, Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum kecuali mereka sendiri yang mengubah keadaan dalam diri mereka sendiri.

Wibowo Perubahan merupakan langkah penting dalam mentransformasi kondisi saat ini menuju keadaan yang lebih baik di masa depan. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk membuat organisasi lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai perkembangan dan transformasi yang sedang berlangsung **Vidyani 2020** dalam (Zairie, 2023). Perubahan ini melibatkan penerapan berbagai aspek baru seperti proses, teknologi, sistem, dan berbagai aspek lainnya yang dapat secara signifikan mengubah sistem yang sudah ada.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, dunia pendidikan kerja menghadapi tantangan kompleks yang terus-menerus berubah. Manajemen perubahan dalam dunia kerja harus memperhatikan pentingnya mengelola perubahan berdasarkan nilai-nilai Islam untuk mempersiapkan perkembangan di masa depan, bukan hanya merespons masalah yang muncul. Islam memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang berkualitas, berkarakter, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Manajemen perubahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dapat membantu mempertahankan identitas Islam, meningkatkan kualitas, dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan masa depan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya analisis manajemen perubahan dari perspektif Islam untuk mengeksplorasi strategi yang relevan lebih lanjut.

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.

2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL
1	Elizabeth Supriharyanti (2022)	<i>Organizational change capability: a systematic review and future research directions</i>	Perbandingan antara penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan, di mana penelitian tersebut menggunakan systematic review, sementara penulis menggunakan metode kuantitatif.	Makalah ini OCC adalah kemampuan yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk mempertahankan diri dari perubahan. OCC mencakup tingkat individu serta organisasi.
2	Trung Thanh Le, Ba Phong Le (2021)	<i>Mediating Role of Change Capability in the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Performance: An Empirical Research</i>	Perbandingan antara penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, sementara penelitian penulis hanya menggunakan variabel kinerja	Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kemampuan perubahan organisasi dan kinerja organisasi.
3	Nadine Heckman, Thomas Steger, Michel Dowling (2015)	Kapasitas Organisasi untuk Perubahan, Perubahan Pengalaman, dan Perubahan	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dilihat dari variabel yang digunakan.	Menemukan adanya hubungan positif antara kapasitas organisasi untuk berubah dan kinerja lingkungannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL
		Kinerja Proyek	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian terdahulu adalah perusahaan besar di Jerman, sementara penelitian ini berfokus pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat	
4	Lailla, Nor Mardi (2022)	<i>Organizational Change On Employee Performance</i>	Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR), sementara penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.	leh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa perubahan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Elkelchi (2020) menunjukkan bahwa perubahan teknologi dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan organisasi memberikan kontribusi tertinggi terhadap kinerja karyawan, sementara perubahan teknologi memberikan kontribusi paling rendah.

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	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL
5	Kustini, Wilma Cordelia Izaak, Hesty Prima Rini (2020).	Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Dan <i>Proactive Behavior</i> Terhadap Kinerja	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada penggunaan variabel. Penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>Proactive Behavior</i> , sementara penelitian terdahulu menggunakan variabel tersebut.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kesiapan individu untuk berubah (X) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengelola SIGARKUL (Y) di UPN "Velteran" Jawa Timur.
6	Lista Meria, Fachmi Tamzil (2021)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang dilakukan penulis penelitian terdahulu menggunakan Kesiapan untuk berubah dijadikan Y sedangkan pada penulis digunakan untuk X1 dan penulis hanya menggunakan Kinerja sebagai Y.	menunjukkan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H3 yaitu terdapat pengaruh antara kesiapan untuk berubah sebesar 3,41 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Hasil penelitian ini semakin memantapkan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

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	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL
				(Asbari et al., 2020; Harimurti & Mariatin, 2014; Kustini et al., 2020; Novitasari et al., 2020) yang menyatakan kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan
7	Gomes, Giancarlo Wojahn, Rafeale Matte (2017)	Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan yaitu penulis hanya menggunakan variabel <i>learning capability</i> dan penelitian terdahulu menganalisis data menggunakan teknik <i>structural equating modeling</i> sedangkan penulis menggunakan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
8	Wicaksono, Heru Utami, Nunung Nurastuti (2023)	The Influence of Organizational Learning and it Capability on Employee Performance Using Knowledge Sharing as a Variable Intervening in the Pasuruan District DPRD	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan yaitu penulis hanya menggunakan <i>learning capability</i> sebagai X1.	Hasil menunjukkan bahwa <i>learning capability</i> mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	NAMA	JUDUL	PERBEDAAN	HASIL
		Secretariat		
9	Imaniyah, Nava Pasia Rifqi, Moh Umam, Khairul (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Management Capability</i> Terhadap Kinerja Organisasi Dengan <i>Dynamic Capability</i> Sebagai Mediasi	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan yaitu penulis hanya menggunakan variabel <i>process capability</i> dan tidak menggunakan mediasi.	yang mana menyimpulkan bahwa <i>knowledge management capability</i> yang terdiri dari <i>knowledge process capabilities dan knowledge infrastructure capabilities</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
10	Xueyin Zhao, Robert M. Goodman (2019)	<i>Western organizational change capacity theory and its application to public health organizations in China: A multiple case analysis Xueyin</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan yaitu penulis hanya menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif yang mana meliputi kasus tunggal.	Dalam penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel <i>organizational change capability</i> terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.9. Hipotesis Penelitian

2.9.1. Pengaruh *Learning Capability* Terhadap Kinerja

Menurut (Reza Malonda, 2019) Organisasi dengan kapasitas pembelajaran yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena mereka dapat belajar dari pengalaman masa lalu, melakukan penyesuaian

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 diperlukan, dan mengimplementasikan praktik terbaik, di mana kapasitas pembelajaran yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan fokus pada pengembangan *learning capability*, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan jangka panjang. Hal itu dikarenakan adanya kesadaran perusahaan untuk melakukan peningkatan kapasitas pembelajaran karyawan seperti atasan yang terjun langsung dalam diskusi tim, bertanggung jawab, mempermudah bantuan untuk tim dan berusaha berlaku adil dengan baik maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Reza Malonda Siregar (2019)** hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam situasi ini semakin baik kemampuan organisasi dalam belajar dan beradaptasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *learning capability* mempengaruhi kinerja organisasi. Ini berarti bahwa ketika sebuah organisasi memiliki kemampuan yang baik untuk belajar, mengembangkan pengetahuan, dan beradaptasi dengan perubahan, hal tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H1 : Diduga *Learning Capability* berpengaruh terhadap kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

2.9.2. Pengaruh *Process Capability* Terhadap Kinerja

Menurut (**Marta Benkova, 2024**) *process capability* secara signifikan berdampak pada kinerja di berbagai industri, terutama di sektor manufaktur dan

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.



farmasi. Kapabilitas proses berperan penting dalam memastikan kualitas produk yang konsisten dan operasi yang efisien dengan mengurangi variabilitas proses. Penelitian telah menunjukkan bahwa kapabilitas proses yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan stabilitas proses produksi, sehingga menghasilkan kinerja dan produktivitas karyawan yang lebih baik.

Organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kemampuan prosesnya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal efisiensi, kualitas, dan kepuasan pelanggan. Dengan fokus pada pengembangan kemampuan proses, organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai keunggulan kompetitif. Proses yang memiliki kualitas tinggi cenderung menghasilkan produk yang konsisten dan berkualitas. Kualitas yang lebih baik secara langsung berkontribusi pada kinerja, karena produk yang berkualitas tinggi meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Adapun hubungan *process capability* dengan kinerja berfungsi meningkatkan kemampuan proses dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi, efisiensi operasional yang lebih baik, dan pada akhirnya kinerja organisasi yang lebih baik. Dengan fokus pada pengembangan dan perbaikan kemampuan proses, organisasi dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dan meningkatkan daya saing mereka di pasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Elriana Afnan (2019)** hasil penelitian menunjukkan bahwa *process capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik kemampuan proses yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



dapat dicapai. *Process capability* mencakup kemampuan organisasi dalam mengelola dan menjalankan proses-proses secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan hasil kerja karyawan.

H2 : Diduga *Process Capability* Berpengaruh Terhadap Kinerja Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

2.9.3. Pengaruh *Context Capability* Terhadap Kinerja

Menurut (Steven S Zhou A. J., 2017) *context capability* secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi, terutama ketika dikaitkan dengan pembelajaran, dan kemampuan konfigurasi ulang. *Context capability* memungkinkan organisasi untuk mengenali pergeseran lingkungan, menemukan peluang baru, dan beradaptasi dengan perubahan pasar atau teknologi secara efektif.

Adanya suatu dorongan terhadap kinerja pada organisasi untuk melakukan perubahan dapat meningkatkan kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan situasi baru. Dengan kemampuan beradaptasi yang lebih baik, kinerja dapat meningkat, terutama dalam lingkungan yang cepat berubah. Ketika dorongan untuk perubahan ada, individu sering merasa terdorong untuk berinovasi dan berpikir kreatif. Inovasi ini dapat menghasilkan produk, layanan, atau proses baru yang meningkatkan kinerja dan daya saing. Organisasi yang memiliki kapabilitas konteks yang kuat lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, baik itu perubahan pasar, regulasi, teknologi, atau persaingan. Adaptabilitas ini memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi mereka dengan cepat, sehingga meningkatkan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penelitian yang dilakukan oleh Richard (**Zhao et al., 2019**) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dalam konteks kapabilitas terhadap kinerja. Yang mana penelitian ini menemukan bahwa organisasi dengan kapabilitas konteks yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

H3 : Diduga *Context Capability* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

2.9.4. Pengaruh *Learning Capability*, *Process Capability*, Dan *Context Capability* Terhadap Kinerja

Learning Capability mendukung *Process Capability* dengan memberikan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki proses. *Process Capability* yang baik memberikan dasar bagi pembelajaran yang efektif, karena hasil yang konsisten dapat dianalisis dan diperbaiki. *Context Capability* membantu dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan inovasi, sehingga memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kapasitas belajar dan kemampuan proses secara bersamaan. Dengan mengembangkan ketiga kemampuan ini secara bersamaan, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, adaptabilitas yang lebih tinggi, dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Elizabeth Sulpriharyanti (2022)** dinyatakan bahwa kemampuan perubahan organisasi adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk bertahan menghadapi perubahan. Kemampuan perubahan organisasi mempengaruhi baik tingkat individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh **Truong Thanh Le dan Ba Phong Le**

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.

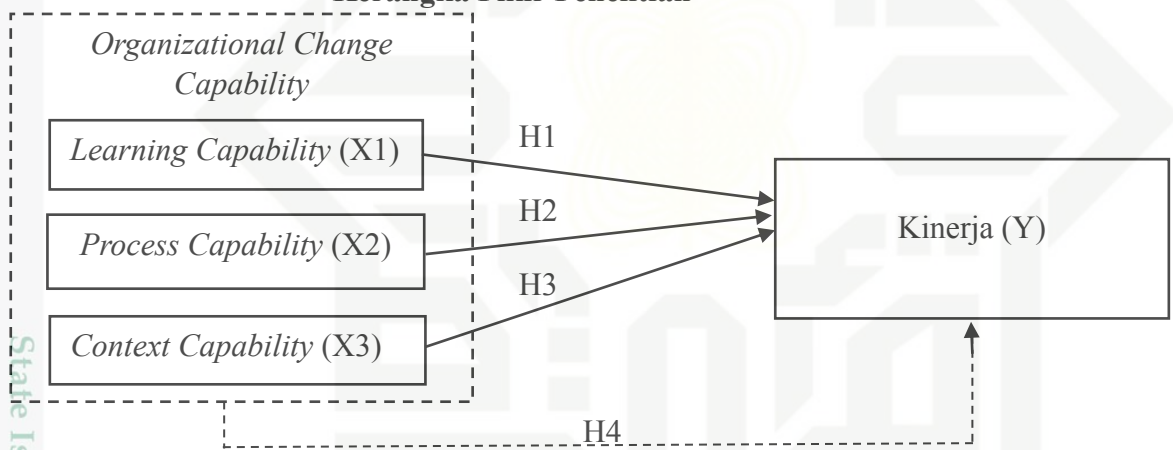
(2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kemampuan perubahan organisasi terhadap kinerja organisasi.

H4 : Diduga *Learning Capability, Process Capability, Context Capability* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

2.10. Kerangka Berpikir

Merujuk pada perumusan masalah, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Peneliti (2024)

Keterangan:

- : *Hubungan secara parsial*
- .-> : *Hubungan secara simultan*

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

2.11. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja(Y)	Kinerja yaitu hasil kerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai olehnya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. (Gibson, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab (Gibson, 2011) 	Likert
<i>Learning Capability</i> (X1)	<i>Learning capability</i> merupakan kemampuan organisasi untuk menyerap dan mengubah pengetahuan baru dan menerapkannya dalam proses perubahan. (Supriharyanti et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan melalui pengalaman 2. Pembaharuan melalui eksperimen 3. Berbagi pengetahuan organisasi (Soparnot, 2011) 	Likert
<i>Process Capability</i> (X2)	<i>Process capability</i> merupakan kemampuan organisasi (pemimpin organisasi) untuk membangun struktur, sistem, dan proses dalam mengimplementasikan perubahan secara efektif. (Supriharyanti et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transformasional 2. Legitimasi perubahan yang dirasakan 3. Proses perubahan yang dibangun secara kolektif 4. Penerapan bertahap 5. Penciptaan visibilitas (Soparnot, 2011) 	Likert
<i>Context Capability</i> (X3)	<i>Context capability</i> merupakan sebagai iklim yang atau budaya organisasi yang memfasilitasi proses perubahan (Supriharyanti et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tema Nilai perubahan 2. Fleksibilitas struktural 3. Kohesi budaya 4. Kepercayaan antara mereka yang mengalami 	Likert

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.

	<p>perubahan dan mereka yang melakukan perubahan</p> <p>5. Praktik-praktik yang didasarkan pada konsensus</p> <p>6. Kapasitas pembelajaran individu</p> <p>(Soparnot, 2011)</p>	
--	--	--

© 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.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Datuk Setia Maharaja, Kompleks Perkantoran Grand Sudirman Blok B4-B5, Tangkerang Selatan. Penelitian ini berlangsung dari November 2023 sampai bulan Juli 2024.

3.2. Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari lapangan dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui instrumen berupa kuesioner mengenai *organizational change capability* dan kinerja berdasarkan hasil pengisian daftar pertanyaan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang mendukung keperluan data primer.. Data sekunder telah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain, baik untuk tujuan komersial maupun nonkomersial. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku, makalah internal, literatur, jurnal penelitian, dan dokumen yang

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 dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan *organizational change capability* dan kinerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data, populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau yang berjumlah 87 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila angka populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Oleh karena itu, 87 karyawan menjadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1. Observasi

Menurut (**Sahir, 2021**) Teknik pengumpulan data yang disebut observasi melibatkan peneliti yang terjun langsung ke lapangan, mengamati gejala yang diteliti, dan kemudian mendeskripsikan masalah yang muncul. Isu-isu ini dapat dihubungkan dengan metode pengumpulan data lain seperti kuesioner atau wawancara, dan temuannya dikorelasikan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

3.4.2. Kuisisioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (**Sugiyono, 2017**).

Kuisisioner menggunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan agar responden dapat menyatakan perasaan mereka terhadap setiap item yang perlu diukur pada berbagai tingkatan.

3.5. Analisis Data

Menurut **Sugiyono** dalam (**Amalia,2019**) setelah mengumpulkan data dari semua responden, langkah berikutnya adalah melakukan analisis data. Ini melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden,



tabulasi data dari semua responden, penyajian data dari setiap variabel yang diselidiki, dan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta menguji hipotesis yang diajukan.

Menghitung rata-rata, maksimum, dan minimum serta menampilkan data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram merupakan bagian dari analisis deskriptif. Karena analisis ini tidak bertujuan untuk menarik generalisasi apapun, analisis ini tidak dilakukan secara signifikan, dan tidak ada tingkat ketidakakuratan.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas Data

Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, serta seberapa akurat data yang dihasilkan. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data dengan tepat. Ketika suatu instrumen valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataan atau tujuan pengukurannya (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah respon kuesioner responden dapat digunakan atau tidak dalam penelitian ini. Tujuan analisis validitas adalah untuk memastikan tingkat hubungan antara item (variabel) yang diukur. Validitas data ditentukan oleh peralatan pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkannya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r count (correlated/total indicator) or table. Peralatan pengukuran yang tidak valid digunakan untuk mengumpulkan data, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



(indikator berkorelasi / total) < tabel r memperoleh data yang tidak akurat. validitas dianggap tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan hasil yang sama jika digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Reliabilitas mengindikasikan kestabilan atau konsistensi dari hasil pengukuran. Suatu instrumen pengukuran dianggap stabil atau konsisten jika memberikan hasil yang sama saat diulang pengukurannya dalam kondisi yang sama. Kriteria untuk menguji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk setiap variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai (α) kurang dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada dasarnya, uji normalitas membandingkan data yang kita miliki dengan distribusi normal yang memiliki rata-rata dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi penting karena merupakan salah satu syarat dalam pengujian parametrik (uji parametrik), sehingga data tersebut harus memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan 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.



melihat normality probability plot. Jika data (titik-titik) tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik-titik) tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis tersebut, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Multikolinieritas adalah kondisi di mana terdapat korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam analisis regresi Ghozali (2018). Pendekatan korelasi parsial digunakan untuk melakukan uji ini, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel independen dengan nilai koefisien determinasi total (R^2). Model dianggap bebas dari gejala multikolinieritas jika nilai koefisien determinasi (R^2) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual pada setiap pengamatan tetap sama, maka disebut homoskedastisitas. Namun, jika variansnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Jika terjadi homoskedastisitas, maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Satelit Islamic University of Sultan Garif 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.



dikatakan bahwa model memenuhi homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dalam Penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser adalah uji statistik yang paling lazim digunakan. Menurut **Gujarati 2003** dalam (**Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2016**), uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ dan sebaliknya atau sebaliknya.

3.7.4. Uji Autokorelasi

Tujuan dari autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pengamatan pada periode t dalam sebuah regresi linier; jika ada, maka terdapat autokorelasi. Uji Durbin-Watson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut (**Sugiyono, 2017**) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk membuat prediksi atau ramalan mengenai seberapa besar pengaruh nilai variabel terhadap keputusan pembelian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

Berikut ini adalah rumus untuk regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Dimana : Y	= Kinerja
a	= Konstanta
n	= Jumlah Variabel
b 1	= Koefisien Regresi
X1	= <i>Organizational Change Capability</i>
e	= Tingkat Kesalahan (eror)

Skala Likert, yang didasarkan pada sikap responden dalam menanggapi pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari konsep atau variabel yang diukur, adalah dasar dari kategori yang digunakan. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditentukan, seperti berikut ini:

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya, penulis menggunakan aplikasi komputer yang disebut *Statistical for Product and Service Solution* versi 22 untuk memproses data dari distribusi survei. Karena jawaban dari setiap responden disajikan dalam format kualitatif, maka jawaban tersebut dikonversi menjadi data kuantitatif untuk analisis.



3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Namun, sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$, agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam pengujian ini menentukan batas toleransi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Keputusan diambil berdasarkan nilai f hitung dibandingkan dengan nilai f tabel atau alpha (0,05).

1. Jika f hitung lebih besar atau sama dengan f tabel atau nilai alpha, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.
2. Sebaliknya, jika f hitung lebih kecil dari f tabel atau nilai alpha, H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan H_0 diterima.

3.9.2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh secara individual terhadap variabel tergantung. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan dengan nilai kritis dan tingkat signifikansi tertentu:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau *p-value* lebih kecil dari α (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.



2. Jika nilai t lebih kecil dari nilai t tabel atau p -value lebih besar dari (0,05), maka H_a ditolak karena tidak signifikan karna tidak berpengaruh. Sementara H_0 diterima jika terdapat pengaruh signifikan.

3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali 2018** dalam (**Amalia, 2019**) Uji R^2 adalah suatu koefisien yang mengindikasikan sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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 OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

Pembentukan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat merupakan cerminan dari komitmen politik dan kebijakan daerah yang didasarkan pada kondisi sosial ekonomi nasional secara umum dan kondisi di Riau secara khusus. Langkah ini juga menjadi inovasi dalam pemberdayaan UMKM di Provinsi Riau sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin.

Selain itu, pembentukan PT. PER juga dipicu oleh pengalaman panjang dari berbagai upaya pemerintah dalam memberdayakan UMKM melalui proyek-proyek pemberdayaan masyarakat yang melibatkan hibah, bantuan, dan dana bergulir. Sayangnya, proyek-proyek tersebut kurang menunjukkan hasil yang diharapkan, bahkan memicu masyarakat untuk mengandalkan bantuan pemerintah. Program dana bergulir juga mengalami kendala, dengan hanya sekitar 10% yang dapat dikembalikan kepada pemerintah daerah.

Kadaan ini mendorong Pemerintah Provinsi Riau untuk mencari bentuk, pola, sistem, dan prosedur pengelolaan dana bagi UMKM yang bisa dilaksanakan secara berkelanjutan, tidak bergantung pada anggaran tahunan pemerintah, tidak dilakukan dengan terburu-buru, dan melalui analisis yang mendalam agar efektif dan tepat sasaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pengelolaan dana ini harus dilakukan oleh sebuah institusi atau lembaga yang bersifat otonom dan memiliki badan hukum sendiri, yang secara khusus bertugas memberdayakan UMKM.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan pemikiran ini, Pemerintah Provinsi Riau mempersiapkan pembentukan sebuah institusi dalam bentuk Lembaga Keuangan Bukan Bank milik daerah (BUMD) yang berbentuk Perseroan Terbatas. Pada tahun 2002, melalui Peraturan Daerah No. 19 tahun 2002, Pemerintah Provinsi Riau mendirikan BUMD PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PT. PER) yang bertujuan untuk mengatasi masalah permodalan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta koperasi, dengan tujuan mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat Riau secara profesional sebagai upaya mengurangi kemiskinan.

Akta Notaris No. 105 tanggal 19 Juni 2003, yang disusun oleh Tito Utoyo, SH., mengesahkan pembentukan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat dengan tujuan mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat di Riau. Pemberdayaan ekonomi rakyat menghadapi berbagai masalah kompleks seperti kesulitan mendapatkan modal, rendahnya kualitas sumber daya manusia, keterbatasan penguasaan teknologi, hambatan pemasaran, rendahnya kualitas produk, dan kelemahan institusi.

PT. PER didirikan di Pekanbaru dan mengalami beberapa perubahan dalam akta notaris yang sama, yang kemudian disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-04401/HT.01.01.Th.2004 pada tanggal 25 Februari 2004. Perusahaan ini kemudian disesuaikan dengan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan mengalami perubahan lebih lanjut yang disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui beberapa surat keputusan, termasuk yang terakhir pada tanggal 07 Agustus 2012.

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.

Tujuan utama perusahaan ini adalah untuk berpartisipasi dalam melaksanakan dan mendukung kebijakan dan program pemerintah, baik pada tingkat nasional maupun Provinsi Riau, terutama dalam pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan ekonomi rakyat, khususnya di bidang pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi (UMKMK) serta Lembaga Keuangan Mikro, dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan di atas perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas permodalan bagi usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi (UMKMK) serta Lembaga Keuangan Mikro.
2. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan manajemen usaha.
3. Mengelola dana pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi (UMKMK) yang bersumber dari pemerintah maupun swasta.
4. Melaksanakan program distribusi aset produktif di Provinsi Riau.
5. Melakukan kegiatan usaha lain yang mendukung pelaksanaan kegiatan pada poin a hingga d di atas.

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.

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. Visi Misi PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

4.2.1. Visi

Terwujudnya PT. Permodalan Ekonomi Rakyat sebagai Mitra Usaha Terpercaya dalam Mengembangkan Ekonomi Rakyat di Provinsi Riau

4.2.2. Misi

1. Menyalurkan kredit untuk modal usaha UMKM.
2. Membina manajemen usaha UMKM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.
3. Melakukan Bina Mitra Usaha dalam memajukan Ekonomi Rakyat.
4. Melaksanakan Kerjasama dalam rangka Retribusi Asset.

4.3.

Struktur Organisasi

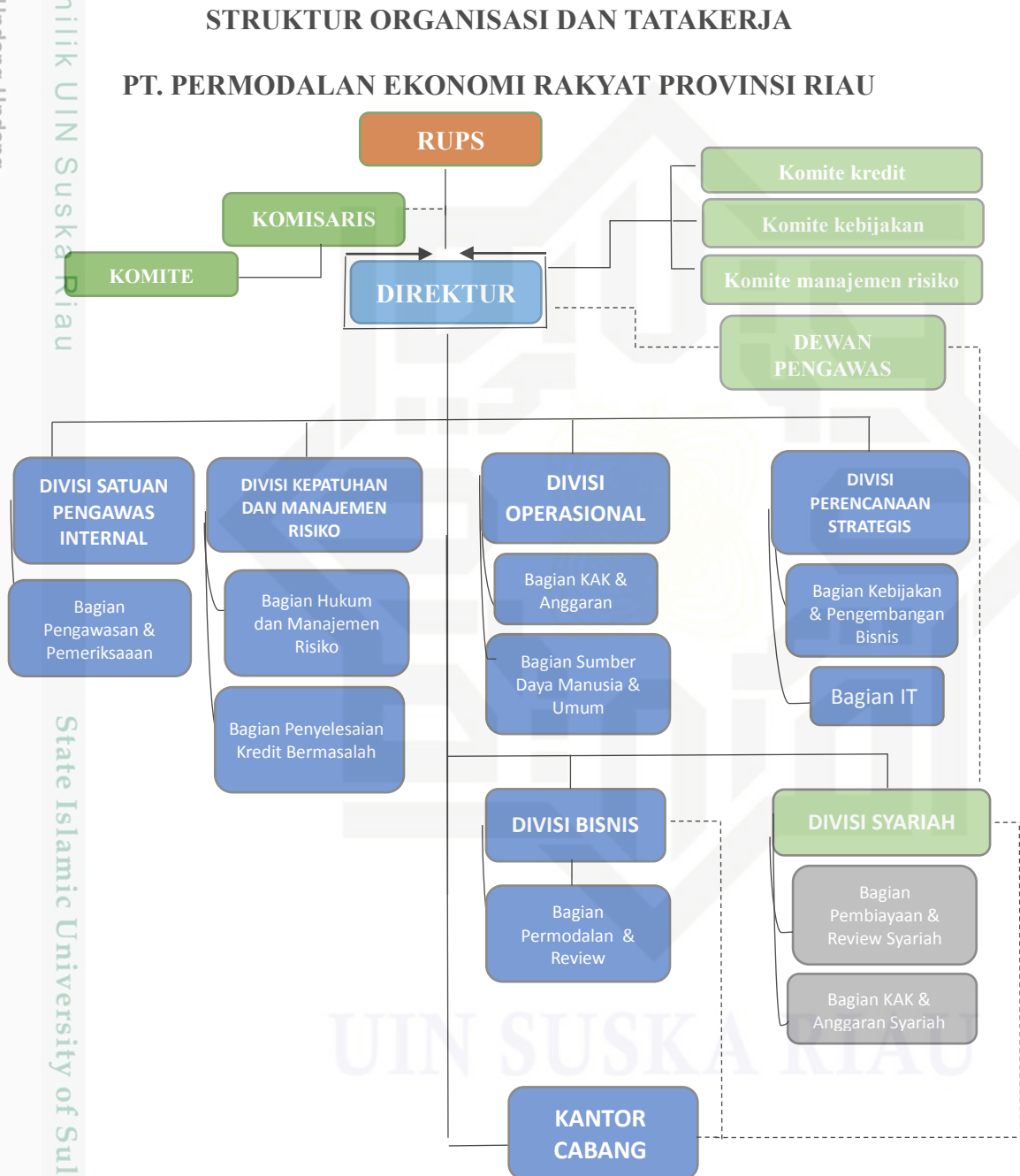
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Permodalan Ekonomi Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Sumber : PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau (2024).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.4. Tugas dan Fungsi Pegawai PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

Dalam menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, setiap bagian saling berhubungan untuk menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Berikut ini akan dijelaskan secara rinci fungsi dari setiap bagian yang ada di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

1. Dewan komisaris

Tugas dan wewenang Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- a. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab Dewan Komisaris diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Perseroan Terbatas, peraturan daerah terkait pembentukan perusahaan, serta Anggaran Dasar perusahaan.
- b. Dewan Komisaris dapat membentuk Komite Audit sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja.

2. Direktur

Tugas dan wewenang Direktur adalah sebagai berikut:

- e. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab Direktur meliputi menyusun strategi untuk mendorong kemajuan bisnis. Setiap perusahaan memiliki tim yang bertugas menyusun strategi bisnis sesuai dengan divisi masing-masing. Sebagai direktur utama, diharapkan mampu merancang strategi atau rencana bisnis yang dapat membawa perusahaan menuju perkembangan yang lebih baik.



f. Untuk kelancaran tugasnya, sepanjang Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tidak menetapkan pembagian tugas dan wewenang di antara anggota Direktur, maka sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku, Direktur menetapkan pembagian tugas dan wewenang di antara anggota Direktur dengan Keputusan Direktur.

3. Komite

a. Komite kredit memiliki tugas pokok sebagai Menilai dan/atau membuat keputusan terkait kredit untuk jumlah dan jenis kredit yang telah ditentukan oleh Direksi, dengan mempertimbangkan pengembangan bisnis sambil tetap menerapkan prinsip kehati-hatian, termasuk restrukturisasi dan penyelesaian kredit.

b. Komite kebijakan memiliki tugas pokok yaitu bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kebijakan yang diadopsi oleh perusahaan mendukung tujuan strategis dan operasionalnya.

c. Komite manajemen risiko memiliki tugas pokok yaitu mengidentifikasi berbagai risiko yang dapat mempengaruhi operasi dan keberlanjutan perusahaan, termasuk risiko operasional, keuangan, strategis, kepatuhan, dan reputasi.

4. Dewan pengawas

Memiliki tugas pokok mencakup pengawasan dan pengendalian perusahaan agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menjaga integritas, dan memastikan tujuan perusahaan tercapai.

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.

5. Divisi satuan pengawas internal
 - a. Bagian pengawas dan pemeriksaan memiliki tugas pokok memastikan pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan serta melakukan audit internal untuk menilai kinerja keuangan dan operasional perusahaan.
6. Divisi kepatuhan dan manajemen risiko
 - a. Bagian hukum dan manajemen risiko memiliki tugas pokok yaitu memastikan perusahaan beroperasi sesuai dengan hukum serta mengantisipasi dan mengelola risiko yang mungkin timbul, sehingga dapat menjaga stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.
 - b. Bagian penyelesaian kredit bermasalah memiliki tugas pokok yaitu untuk meminimalkan kerugian perusahaan dan membantu nasabah dalam menyelesaikan kewajibannya dengan cara yang berkelanjutan.
7. Divisi operasional
 - a. Bagian KAK dan anggaran memiliki tugas pokok merumuskan dan menyusun kerangka acuan kerja untuk proyek-proyek yang akan dijalankan perusahaan serta mengidentifikasi tujuan, ruang lingkup, dan sasaran proyek secara jelas dan terperinci dan menyusun anggaran tahunan perusahaan berdasarkan analisis kebutuhan dan prioritas serta mengidentifikasi sumber pendapatan dan alokasi dana untuk berbagai kegiatan dan proyek.
 - b. Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum memiliki tanggung jawab utama untuk menyiapkan program dan panduan terkait penerimaan dan



pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan organisasi, pendidikan dan pelatihan, mutasi, promosi, administrasi, serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, bagian ini juga melaksanakan layanan teknis dan administratif untuk unit-unit kerja di lingkungan SPI.

8. Divisi perencanaan strategis

- a. Bagian kebijakan dan pengembangan bisnis memiliki tugas pokok yaitu mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan strategis untuk mendukung tujuan perusahaan serta merancang dan mengembangkan produk atau layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar.
- b. Bagian IT memiliki tugas pokok yaitu mengelola dan memelihara server, jaringan, dan perangkat keras lainnya serta memastikan ketersediaan dan keamanan jaringan serta sistem IT.

9. Divisi bisnis

- a. Bagian permodalan dan *review* memiliki tugas pokok yaitu meliputi manajemen dan pengelolaan modal serta investasi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Sedangkan *review* dapat mencakup evaluasi kinerja keuangan, analisis risiko, dan pemantauan terhadap kegiatan investasi dan penggunaan modal perusahaan.

10. Divisi syari'ah

- a. Bagian pembiayaan dan *review* syari'ah memiliki tugas pokok yaitu mengevaluasi permohonan pembiayaan, mengelola portofolio pembiayaan yang ada, serta memastikan pembiayaan 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.

sesuai dengan prinsip syari'ah. sedangkan tugas pokok *review* syari'ah yaitu melakukan audit dan peninjauan terhadap kepatuhan operasional perusahaan dengan prinsip syari'ah, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan jika diperlukan.

- b. Bagian KAK dan anggaran syari'ah memiliki tugas pokok yaitu bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan, menganalisis kinerja, dan mengontrol berbagai aspek operasional perusahaan. Sedangkan anggaran syari'ah akan mencakup alokasi dana yang sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah, seperti larangan riba dan investasi yang sesuai dengan hukum islam.

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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian *Learning Capability* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
2. Hasil penelitian *Process Capability* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
3. Hasil penelitian *Context Capability* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.
4. Secara simultan *learning capability, process capability dan context capability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan sebesar 0,565 menjelaskan variabel *learning capability, process capability dan context capability* dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau sebesar 56,5% sementara 43,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Kepada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau harus selalu memperhatikan lebih dalam bagaimana individu bisa meningkatkan kemampuan mereka dalam menyerap dan menggunakan pengetahuan baru.
2. Kepada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau harus selalu memperhatikan setiap individu dalam melakukan perubahan secara terus menerus dalam pengendalian kualitas untuk memastikan bahwa perubahan yang dijalankan tetap konsisten dan memenuhi standar kualitas yang diinginkan.
3. Disarankan juga kepada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau harus selalu memperhatikan konteks apa saja yang dapat mendukung suatu terjadinya perubahan tersebut agar perubahan yang dijalankan dapat berjalan dengan yang diinginkan.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat melanjutkan studi ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diidentifikasi hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(August 2017), 729–738.

Anderson, N., & West, M. A. (2018). *Innovation-supportive culture and innovation performance: A review and synthesis*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 593-609.

Amalia JK. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Human Capital Pt. Sucofindo Kantor Pusat. *Skripsi Sarjana Ekonomi*.

Bali MB. (2015). Perubahan Organisasi. *Universiti Kebangsaan Malaysia Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan Sarjana Pengurusan Persekitaran*.

Bangun W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Benková, M., Bednárová, D., & Bogdanovská, G. (2024), Process Capability Evaluation Using Capability Indices as a Part of Statistical Process Control. *Mathematics*.

Cao TT, Le PB. (2022). *Impacts of transformational leadership on organizational change capability: a two-path mediating role of trust in leadership*. *European Journal of Management and Business Economics*.

Cordelia Izaak W, Prima Rini H. (2020). Ekonomi dan Bisnis F, Timur J. Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Dan Proactive Behavior Terhadap Kinerja.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. (2016). *Metodologi Penelitian, Teori Metodologi Penelitian*. 107.

Chiarini, A., & Vagnoni, E. (2021). "The Impact of Process Management on Organizational Performance: Evidence from the Italian Manufacturing Sector." *Business Process Management Journal*, 27(6), 1452-1472.

Damanik M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnely (2011). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat, Alih Bahasa Umar, Erlangga : Jakarta
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*.
- Greve, H. R. (2011). Performance, Aspirations, and Risky Organizational Change. *Science*.
- Gupta, R., & Bansal, H. (2020). *The impact of process capability on product quality and business performance in manufacturing industries*. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(4), 527-542.
- Hanif Mauludin. (2018). Pengaruh Knowledge Infrastructure Capability dan Knowledge Process Capability terhadap Product Innovation dan Firm Performance.
- Hasmin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rezky Naim M, ed.). Mitra Cendekia Media.
- Heru Wicaksono, N. N. (2023). The Influence of Organizational Learning and it Capability on Employee Performance Using Knowledge Sharing as a Variable Intervening in the Pasuruan District DPRD Secretariat.
- Hsu, C.-Y., & Fang, W. (2022). *Exploring the role of learning orientation and innovation capacity on organizational performance in the digital era*. *Journal of Business Research*, 139, 569-579.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*.
- Imaniyah, N. P., Rifqi, M., & Umam, K. (2018). Pengaruh Knowledge Management Capability Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Dynamic Capability Sebagai Mediasi. *Eka Cida*.
- Klärner, P., Probst, G., & Soparnot, R. (2008). Organizational Change Capacity in Public Services: The Case of the World Health Organization. *Journal of Change Management*, 8(1), 57–72.
- Laila, N. (2022). Organizational Change On Employee Performance.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Le, T. T. (2021). Mediating role of change capability in the relationship between transformational leadership and organizational performance: an empirical research.
- Maharan RG. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment PT BPJS terhadap Pelayanan Peserta dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Rumah Sakit Abdul Moeloek Bandar Lampung).
- Marta Benkova, D. B. (2024). Process Capability Evaluation Using Capability Indices as a Part of Statistical Process Control .
- Meria L, Tamzil F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan untuk Berubah dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah*.
- Morgan M&. (2005). Pengaruh Orientasi Manajer Terhadap Kinerja Ukm Born Global Melalui Kapasitas Perubahan Organisasi: Peran Budaya Kewirausahaan Internasional.
- Musa DDZ. (2019). Pengaruh Organizational Learning Capability Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan.
- Noor, J. (2012). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Kencana.
- Palmer, Ian., Dunford, Richard., et al. (2021). *Managing Organizational Change: A Multiple Perspectives Approach*. New York: McGraw Hill.
- Purwandari RD. (2022). Pengeruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Padasa Enam Utama. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Puero PUW. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Rachmadani. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta)*.
- Ranli Simbolon dan Hastin. (2020). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Rengkung, L. R. Exploration And Exploitation. (2021). Driving Organizational Capability And Organizational Change Toward Competi- Tive Advantage.

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.

- Reza Malonda. (2019). *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*.
- Rindova, V. P., & Fombrun, C. J. (2018). *Constructing competitive advantage: The role of social capital and corporate reputation*. *Strategic Management Journal*, 19(8), 831-846.
- Roberts, K. H., & A. J. Dyer (2020). *Performance Management: A Comprehensive Guide to Managing and Improving Employee Performance*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (Ed.); 1st Ed.). Kbm Indonesia.
- Simatupang M dkk. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Untuk Berubah*. (Setiawan E, ed.). Aureka Media Aksara.
- Siregar, R. M. (2019). *Pengaruh Organization Learning Capability Terhadap Inovasi Dan Kinerja Ukm Di Yogyakarta*.
- Soparnot R. (2011). The concept of organizational change capacity. *Journal of Organizational Change Management*.
- Sousa, R., & Voss, C. (2018). *Quality management re-visited: A reflective review and agenda for future research*. *Journal of Operations Management*, 60, 62-75.
- Stephen R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Published online.
- Steven S Zhou, A. J. (2017). *Dynamic capabilities and organizational performance: The mediating role of innovation*.
- Sukoco, S. (2022). *Pengaruh Orientasi Manajer Terhadap Kinerja Ukm Born Global Melalui Kapasitas Perubahan Organisasi: Peran Budaya Kewirausahaan Internasional*.
- Supriharyanti, E., & Sukoco, B. M. (2023). *Organizational change capability: a systematic review and future research directions*. *Management Research Review*, 46.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta.
- Wicaksono, H., & Utami, N. N. (2023). *The Influence of Organizational Learning and it Capability on Employee Performance Using Knowledge Sharing as*



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.

a Variable Intervening in the Pasuruan District DPRD Secretariat. *International Journal of Social Science and Human Research*.

Yang, J., & Liu, H. (2022). *Organizational learning capability and innovation performance in the digital age*. *Technovation*, 118, 102330.

Yuwaliatin S, Purwatiningsih D. (2012). *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*.

Zairie MS. (2023). Manajemen Perubahan Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*.

Zhang, M., Tansuhaj, P., & McCullough, J. (2009). International entrepreneurial capability: The measurement and a comparison between born global firms and traditional exporters in China. *Journal of International Entrepreneurship*, 7(4).

Zhao, X. (2019). Western organizational change capacity theory and its application to public health organizations in China: A multiple case analysis.

Lampiran 1 Kuisisioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada : Pegawai PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Putri Anggela Rosadi, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh *Organizational Change Capability* Terhadap Kinerja PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Putri Anggela Rosadi
12070120647

Email : 12070120647@students.uin-suska.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang bapak/ibu/saudara anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan :

Dimana :

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

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 21 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 : 31 – 40 Tahun 51 Tahun Keatas
4. Lama bekerja : < 2 Tahun 6 - 8 Tahun
 : 3 – 5 Tahun 9 – 11 Tahun
5. Pendidikan : SMA / SLTA S1 > 12
 Tahun
 : DIII S2/S3
6. Jabatan :

III. KUESIONER

A. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya selalu berusaha untuk teliti dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Saya mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai standar yang telah ditentukan.					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
6	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan optimal agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.					
7	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.					
8	Saya selalu memanfaatkan peralatan kantor dengan seoptimal mungkin.					

B. Learning Capability (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Perusahaan kami....						
1memiliki kemampuan untuk mencari informasi dan pengetahuan eksternal.					
2dapat mengidentifikasi kegunaan informasi dan pengetahuan eksternal.					
3dapat memprediksi dengan tepat perkembangan pengetahuan inti di masa					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	depan.					
4memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan yang ada secara internal.					
5memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan pada masalah atau tugas tertentu.					
6memiliki kemampuan untuk mengkategorikan pengetahuan secara efektif dan menggunakannya di masa depan.					
7dapat secara efektif dan fleksibel memanfaatkan pengetahuan yang ada atau yang baru diperoleh untuk mengatasi lingkungan yang bergejolak.					

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.

C. Process Capability (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Pimpinan kami....						
1dapat mengembangkan visi yang jelas tentang apa yang akan dicapai oleh unit kerja kami.					
2bisa menjelaskan di muka kepada orang-orang di unit kami mengapa perubahan itu perlu.					
3telah membuat kasus untuk urgensi perubahan ini sebelum implementasi.					
4dapat membangun koalisi yang luas di depan untuk mendukung perubahan.					
5dapat memberdayakan orang untuk mengimplementasikan perubahan.					
6dapat memantau dan mengkomunikasikan kemajuan dengan hati-hati perubahan implementasi.					
7memberikan perhatian individu selama proses perubahan.					

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.

D. Context Capability (X3)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Pimpinan kami....						
1menghargai pencapaian dalam R&D dan inovasi teknologi.					
2mendorong karyawan untuk fleksibel dan terus beradaptasi dengan perubahan.					
3tidak mendorong perubahan dramatis dalam lini produk dan layanan.					
4membantu dalam mengembangkan ide-ide baru yang sudah tersedia.					
5memberi kami waktu luang untuk mengejar ide-ide kreatif selama hari kerja.					
6secara terbuka mengakui mereka yang inovatif.					

Lampiran 2 Tabulasi

A. Kinerja (Y)

Kinerja								TTL K
K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	
5	4	4	5	4	4	5	5	36
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	2	4	4	5	5	5	5	33
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	3	4	4	5	32
4	5	3	4	3	4	3	3	29
3	3	4	5	4	5	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	3	3	5	5	4	4	32
3	5	4	4	5	5	4	4	34
3	3	3	3	3	4	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	5	4	32
5	4	4	4	3	4	5	4	33
3	3	2	2	3	2	2	2	19
5	5	3	4	5	4	4	4	34
4	4	3	5	4	5	4	4	33
4	4	4	5	4	5	4	5	35
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	5	3	3	4	5	4	5	33
4	4	3	3	5	4	4	5	32
5	5	3	4	4	5	4	4	34
4	4	3	3	5	4	3	4	30
4	4	4	5	3	4	4	4	32
4	4	4	5	3	3	4	5	32
4	4	3	3	3	4	4	4	29
5	3	3	4	4	4	3	3	29
4	4	5	5	5	4	5	5	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

UIN Suska Riau

3	2	3	3	3	3	3	3	23
4	5	4	5	5	5	5	5	38
4	5	5	4	4	4	5	4	35
5	4	4	5	4	5	4	4	35
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	4	3	3	3	4	4	3	28
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	4	4	5	5	4	4	5	36

© Hak Cipta 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.

B. Learning Capability (X1)

Hak Cipta Ditindungi 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.

Learning Capability							TTL
LC 1	LC 2	LC 3	LC 4	LC 5	LC 6	LC 7	LC
4	4	5	5	5	4	4	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	5	5	5	4	4	4	31
5	4	3	4	4	4	4	28
5	4	4	5	4	5	4	31
4	4	5	5	3	4	3	28
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	5	5	4	5	4	31
5	4	4	3	5	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	4	5	5	5	4	33
5	4	5	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	4	5	31
5	5	4	5	4	4	5	32
4	3	5	4	4	4	4	28
4	5	5	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	5	4	31
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	5	4	4	5	4	30
4	4	5	5	4	5	4	31
5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	3	4	4	27
3	3	2	2	3	3	2	18
4	4	5	4	5	4	5	31
4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	4	5	4	3	3	28
4	5	4	5	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	4	4	5	4	5	31
4	4	4	3	4	4	4	27

5	5	5	4	4	5	3	31
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	3	4	4	4	5	28
4	4	4	5	5	4	3	29
5	4	5	4	4	4	4	30
4	4	5	4	5	5	5	32
5	3	4	4	4	4	5	29
4	3	4	4	4	4	4	27
5	4	5	4	4	4	4	30
4	3	4	4	4	5	3	27
4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	3	4	4	4	4	27
4	5	3	4	3	3	5	27
4	5	4	5	5	4	4	31
4	5	5	4	4	3	5	30
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	3	5	5	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	5	4	4	5	30
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	4	5	4	3	29
5	4	4	5	4	5	4	31
4	4	5	4	5	4	5	31
5	4	4	5	4	3	4	29
3	5	5	4	4	4	3	28
4	4	4	5	5	5	4	31
4	5	4	4	4	5	5	31
4	4	4	3	3	3	3	24
5	4	3	4	4	5	4	29
4	5	3	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	4	4	26
3	4	4	5	4	4	5	29
4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	4	4	3	5	29
4	3	4	5	5	4	4	29
5	3	3	4	4	4	5	28
4	5	3	5	5	4	4	30
4	5	3	4	4	4	5	29
4	5	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	5	5	5	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3	3	4	3	4	3	3	23
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	4	5	4	4	4	31
3	3	2	3	3	2	3	19
4	4	3	4	5	5	4	29
4	4	5	5	4	5	5	32
5	4	5	5	4	4	4	31
4	3	5	4	4	4	5	29
4	4	5	5	4	5	4	31
3	4	4	3	3	3	4	24
4	4	5	5	4	5	4	31
5	4	4	5	5	4	5	32

© 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.

C. Process Capability (X2)

Process Capability							TTL
PC 1	PC 2	PC 3	PC 4	PC 5	PC 6	PC 7	PC
5	5	5	4	5	5	4	33
4	5	4	4	5	4	5	31
5	5	5	4	4	5	5	33
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	3	3	5	5	4	28
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	5	5	5	31
5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	3	28
4	4	4	4	5	5	4	30
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	5	4	5	5	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	4	4	30
3	3	4	3	3	4	3	23
4	4	5	5	4	4	4	30
3	4	5	5	5	5	4	31
4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	5	5	5	4	32
2	2	3	3	2	2	3	17
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	5	5	5	32
3	4	4	5	5	4	4	29
5	4	5	5	4	5	4	32
4	4	5	5	5	4	5	32
5	3	3	5	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	3	3	3	4	27
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	3	3	4	4	5	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

4	5	4	4	4	4	4	29
5	4	5	5	4	5	4	32
4	4	3	4	4	5	4	28
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	5	5	4	4	4	30
5	4	4	5	4	4	4	30
5	4	4	5	5	4	4	31
5	4	4	5	3	3	4	28
4	4	5	5	5	4	4	31
4	4	3	5	5	4	4	29
4	5	3	3	4	4	4	27
4	5	5	3	3	4	4	28
4	5	4	4	3	4	4	28
4	5	4	4	4	4	5	30
5	4	4	4	4	4	3	28
4	4	4	3	3	3	4	25
5	4	4	5	5	5	4	32
5	5	5	4	4	4	5	32
3	3	3	4	3	4	5	25
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	5	4	4	4	5	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	4	4	5	5	5	33
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	5	4	5	4	30
4	4	5	5	4	4	5	31
5	4	4	5	4	5	4	31
5	4	4	4	5	4	4	30
5	5	4	4	5	5	4	32
4	5	5	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	5	4	31
4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	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	2	3	3	3	3	3	19
5	5	4	4	4	4	5	31
4	5	5	5	3	4	5	31
3	2	3	3	3	4	4	22
4	4	5	5	4	5	4	31
4	5	5	5	5	4	4	32
4	5	5	4	4	4	4	30
3	4	4	4	4	3	3	25
4	4	5	5	5	4	4	31
4	4	4	4	4	3	3	26
5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	4	4	4	5	5	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.

D. Context Capability (X3)

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.

Context Capability						TTL
CC 1	CC 2	CC 3	CC 4	CC 5	CC 6	CC
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	4	4	28
5	4	5	4	4	4	26
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	2	2	4	21
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	3	3	20
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	3	4	5	26
4	3	3	4	4	5	23
5	5	4	4	4	5	27
2	2	3	2	3	3	15
4	4	3	4	5	5	25
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	3	5	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	3	5	4	26
4	3	4	3	5	4	23
4	4	4	5	5	4	26
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	4	5	26

5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	3	4	5	25
5	4	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	4	27
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	3	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	3	4	3	22
4	3	4	5	4	5	25
4	3	4	5	4	4	24
3	4	4	3	5	5	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	5	4	4	26
4	5	5	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	5	4	3	25
4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	5	24
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	5	4	5	26
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	4	4	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3	3	2	3	3	17
4	5	5	4	5	27
4	5	5	4	4	27
3	2	3	3	3	17
5	5	4	5	4	28
4	5	4	4	5	27
5	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	23
4	4	5	5	4	26
4	4	3	4	3	22
5	3	4	4	5	26
4	5	5	4	4	26

© Hak Cipta Intelektual 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 Uji Validitas

A. Kinerja (Y)

		Correlations								Kinerja (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	,515**	-,025	,160	,127	,005	,042	-,027	,400**
	Sig. (2-tailed)		,000	,819	,140	,240	,960	,701	,807	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.2	Pearson Correlation	,515**	1	,203	,125	,201	,122	,049	,061	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000		,060	,247	,062	,260	,651	,574	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.3	Pearson Correlation	-,025	,203	1	,490**	,159	,178	,381**	,364**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,819	,060		,000	,142	,099	,000	,001	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.4	Pearson Correlation	,160	,125	,490**	1	,332**	,280**	,266*	,332**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,140	,247	,000		,002	,009	,013	,002	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.5	Pearson Correlation	,127	,201	,159	,332**	1	,401**	,095	,304**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,240	,062	,142	,002		,000	,383	,004	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.6	Pearson Correlation	,005	,122	,178	,280**	,401**	1	,265*	,310**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,960	,260	,099	,009	,000		,013	,003	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.7	Pearson Correlation	,042	,049	,381**	,266*	,095	,265*	1	,614**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,701	,651	,000	,013	,383	,013		,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y.8	Pearson Correlation	-,027	,061	,364**	,332**	,304**	,310**	,614**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,807	,574	,001	,002	,004	,003	,000		,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,400**	,507**	,628**	,672**	,575**	,539**	,585**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

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.

B. Learning Capability (X1)

		Correlations							Learning Capability (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	,199	,135	,227*	,152	,233*	,164	,518**
	Sig. (2-tailed)		,064	,214	,035	,159	,030	,130	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.2	Pearson Correlation	,199	1	,096	,197	,141	,210	,174	,503**
	Sig. (2-tailed)	,064		,375	,067	,192	,051	,106	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.3	Pearson Correlation	,135	,096	1	,280**	,133	,259*	,108	,544**
	Sig. (2-tailed)	,214	,375		,009	,219	,016	,319	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.4	Pearson Correlation	,227*	,197	,280**	1	,433**	,344**	,168	,668**
	Sig. (2-tailed)	,035	,067	,009		,000	,001	,120	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.5	Pearson Correlation	,152	,141	,133	,433**	1	,327**	,192	,577**
	Sig. (2-tailed)	,159	,192	,219	,000		,002	,075	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.6	Pearson Correlation	,233*	,210	,259*	,344**	,327**	1	,220*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,030	,051	,016	,001	,002		,041	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.7	Pearson Correlation	,164	,174	,108	,168	,192	,220*	1	,508**
	Sig. (2-tailed)	,130	,106	,319	,120	,075	,041		,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Learning Capability (X1)	Pearson Correlation	,518**	,503**	,544**	,668**	,577**	,651**	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

- 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.

C. Process Capability (X2)

		Correlations							Process Capability (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
X2.1	Pearson Correlation	1	,537**	,255*	,248*	,327**	,371**	,227*	,670**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,020	,002	,000	,034	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.2	Pearson Correlation	,537**	1	,472**	,088	,325**	,308**	,323**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,420	,002	,004	,002	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.3	Pearson Correlation	,255*	,472**	1	,464**	,212*	,270*	,150	,640**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,000	,049	,011	,165	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.4	Pearson Correlation	,248*	,088	,464**	1	,389**	,286**	,139	,585**
	Sig. (2-tailed)	,020	,420	,000		,000	,007	,198	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.5	Pearson Correlation	,327**	,325**	,212*	,389**	1	,599**	,234*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,049	,000		,000	,029	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.6	Pearson Correlation	,371**	,308**	,270*	,286**	,599**	1	,318**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,011	,007	,000		,003	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.7	Pearson Correlation	,227*	,323**	,150	,139	,234*	,318**	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,034	,002	,165	,198	,029	,003		,000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Process Capability (X2)	Pearson Correlation	,670**	,691**	,640**	,585**	,691**	,697**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87

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

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

- 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

D. Context Capability (X3)

		Correlations						Context Capability (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	,511**	,470**	,173	,102	,276**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,109	,347	,010	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3.2	Pearson Correlation	,511**	1	,379**	,237*	,239*	,167	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,027	,025	,121	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3.3	Pearson Correlation	,470**	,379**	1	,327**	,188	,147	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,081	,174	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3.4	Pearson Correlation	,173	,237*	,327**	1	,293**	,308**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,109	,027	,002		,006	,004	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3.5	Pearson Correlation	,102	,239*	,188	,293**	1	,211*	,522**
	Sig. (2-tailed)	,347	,025	,081	,006		,050	,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
X3.6	Pearson Correlation	,276**	,167	,147	,308**	,211*	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,010	,121	,174	,004	,050		,000
	N	87	87	87	87	87	87	87
Context Capability (X3)	Pearson Correlation	,671**	,668**	,676**	,652**	,522**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87

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

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

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 4 Uji Realibilitas

A. Kineja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	8

B. Learning Capability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	7

C. Process Capability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	7

D. Context Capability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

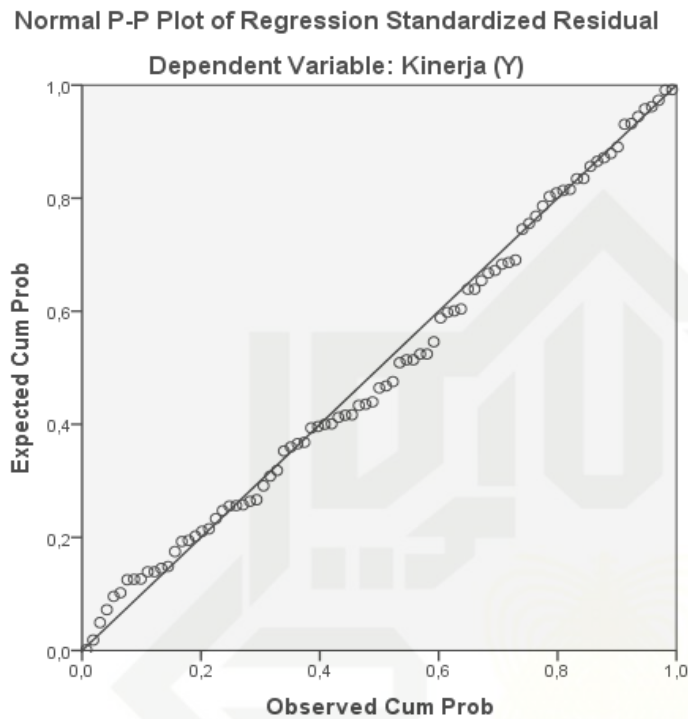
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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 Uji Normalitas

A. Uji Normalitas Garis Plot



B. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13394828
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,052
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Learning Capability (X1)	.493	2.028
	Process Capability (X2)	.593	1.687
	Context Capability (X3)	.479	2.087

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

B. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.549	2.172	1.662

a. Predictors: (Constant), Context Capability (X3), Process Capability (X2), Learning Capability (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

C. Uji Heteroskedastisitas

D. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	1.755		.774	.441
	Learning Capability (X1)	.139	.079	.272	1.776	.079
	Process Capability (X2)	-.062	.062	-.139	-.995	.323
	Context Capability (X3)	-.077	.084	-.141	-.910	.365

a. Dependent Variable: ABRESID

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 7 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.798	2.923		.957	.341
	Learning Capability (X1)	.449	.131	.353	3.428	.001
	Process Capability (X2)	.304	.104	.276	2.932	.004
	Context Capability (X3)	.322	.140	.240	2.298	.024
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.798	2.923		.957	.341
	Learning Capability (X1)	.449	.131	.353	3.428	.001
	Process Capability (X2)	.304	.104	.276	2.932	.004
	Context Capability (X3)	.322	.140	.240	2.298	.024
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.379	3	169.460	35.915	.000 ^b
	Residual	391.621	83	4.718		
	Total	900.000	86			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Context Capability (X3), Process Capability (X2), Learning Capability (X1)						

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 10 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.549	2.172
a. Predictors: (Constant), Context Capability (X3), Process Capability (X2), Learning Capability (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

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 11. Dokumentasi



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.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis adalah **Putri Anggela Rosadi**, lahir di Lubuk Basung pada tanggal 31 Desember 2002 anak dari Bapak Imron Rosadi dan Ibu Yeni Anggela merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis memulai pendidikannya di SD 034 Tarai Bangun pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Smp IT Al-Husna pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK IT Al-Izhar School pada tahun 2017 dan lulus 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 (SMNPTN). Dan tamat pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh *Learning Capability*, *Process Capability*, Dan *Context Capability* Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat provinsi Riau”. Berkat Rahmat Allah SWT penulis dinyatakan **LULUS** dengan gelar Sarjana Ekonomi (**S.E**) pada fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email :putrianggelarosadi317@gmail.com

Instagram :@__anggelaputri

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.