

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

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PARAMEDIS DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA RUMAH
SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

CICI APRIOLA
NIM. 12070122530

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Cici Apriola
 Nim : 12070122530
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING

Henni Indrayani, S.E., M.M.
 NIP. 19700802 199803 2 003

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Manajemen

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Cici Apriola
Nim : 1207122530
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

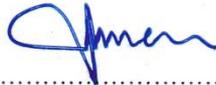
Ketua

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



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cici Apriola

NIM : 12070122530

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 16 April 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 24 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12070122530

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PARAMEDIS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU

CICI APRIOLA
NIM. 12070122530

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja paramedis dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru sebanyak 100 paramedis dengan menggunakan metode random sampling. Metode analisis data dalam penelitian yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path analysis*) dan data tersebut di analisis dengan menggunakan program Smart-PLS. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Dan berdasarkan perhitungan R-Square sebesar 0,868 atau (86%) sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK CULTURE ON PARAMEDIC PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT BHAYANGKARA HOSPITAL TK III PEKANBARU

CICI APRIOLA
NIM. 12070122530

The purpose of this study was to determine the effect of competence and work culture on paramedic performance with job satisfaction as an intervening variable at Bhayangkara Hospital TK III Pekanbaru. The population in this study were paramedics at Bhayangkara Hospital TK III Pekanbaru. The method of determining the sample in this study using random sampling technique. The method of data analysis in the research used is the path analysis method and the data is analyzed using the Smart-PLS program. The results in the study indicate that competence has a significant effect on job satisfaction, competence does not have a significant effect on performance, work culture has a significant effect on job satisfaction, work culture has a significant effect on performance, job satisfaction has a significant effect on performance, competence has a significant effect on performance mediated by job satisfaction and work culture has a significant effect on performance mediated by job satisfaction. And based on the calculation of R-Square of 86% while the remaining 14% is influenced by other variables in this study.

Keywords: *Competence, Work Culture, Job Satisfaction and Performance*

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.

KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr. 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. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat 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. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. 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, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu



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.

- social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Henni Indrayani, SE.,M.M. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
 6. Bapak Alm Riki Hanri Malau,SE.,M.M. dan Bapak Ermansyah, S.E., M.M selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
 8. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 9. Pimpinan dan seluruh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.
 10. Kedua orang tua saya yang paling berjasa dalam hidup saya, bapak Wirasman dan ibu Romaninur. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan kuliah, serta cinta motivasi, semangat, nasihat dan do'a yang tidak ada hentinya 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.

kepada saya sampai saat ini.

11. Cinta kasih kedua saudara kandung saya, Wenny Wirda Ningrum A.Md.Kes., dan Ledi Wiranda. Terimakasih atas segala do'a usaha dan *Support* yang telah diberikan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Para sahabatku yang tak kalah penting kehadirannya, Amiroh Ulfa, Nurul Annisa, Ayunda Lutfi Maharani, Dona Monica, Ayuni Intan Maharany, Gita Sonia, dan Paulika Pebraezen. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis yang selalu ikut berkontribusi dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah ini baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah serta memberikan semangat untuk pantang menyerah. Terimakasih atas kerja samanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
13. Teman-teman sejak SMA, Nurhayati, Dita Syahrani, Risma Faulijah Rahmadani dan Yuli Andani. Terimakasih telah selalu bersama dan menjadi pendengar yang baik untuk penulis.
14. Serta 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.

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.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas-Nya dengan balasan pahala dan kebaikan. aamiin ya rabbal'amin.
Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Pekanbaru, 19 Agustus 2024

Penulis,

CICI APRIOLA
NIM.12070122530



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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.2 Kinerja | 14 |
| 2.2.1 Pengertian kinerja | 14 |
| 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja | 14 |
| 2.2.3 Indikator kinerja..... | 17 |
| 2.3 Kepuasan kerja..... | 19 |
| 2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja..... | 19 |
| 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja..... | 20 |
| 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.4 Kompetensi | 21 |
| 2.4.1 Pengertian Kompetensi | 21 |
| 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 22 |
| 2.4.3 Indikator kompetensi | 24 |
| 2.5 Budaya kerja | 24 |
| 2.5.1 Pengertian Budaya Kerja | 24 |
| 2.5.2 Penerapan Budaya Kerja..... | 26 |



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 mengemukakan 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

| | |
|---|-----------|
| 2.5.3 Indikator Budaya Kerja..... | 27 |
| 2.6 Pandangan Islam | 29 |
| 2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja..... | 29 |
| 2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja | 29 |
| 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi | 30 |
| 2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Budaya Kerja..... | 30 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.8 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian | 38 |
| 2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja | 38 |
| 2.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja..... | 39 |
| 2.8.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kepuasan Kerja | 39 |
| 2.8.4 Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja..... | 40 |
| 2.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 41 |
| 2.8.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja..... | 42 |
| 2.8.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja..... | 43 |
| 2.9 Kerangka Pemikiran | 43 |
| 2.10 Konsep Operasional Variabel | 44 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 47 |
| 3.1 Lokasi dan waktu penelitian | 47 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data..... | 47 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.3.1 Wawancara | 48 |
| 3.3.2 Kuesioner | 48 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian | 49 |
| 3.4.1 Populasi | 49 |
| 3.4.2 Sampel..... | 49 |
| 3.5 Analisis Data..... | 50 |
| 3.6 Analisis Jalur (Path Analysis) | 51 |
| 3.7 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>)..... | 51 |
| 3.8 Analisis Outer Model | 52 |
| 3.9 Analisis Inner Model..... | 54 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 55 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN | 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

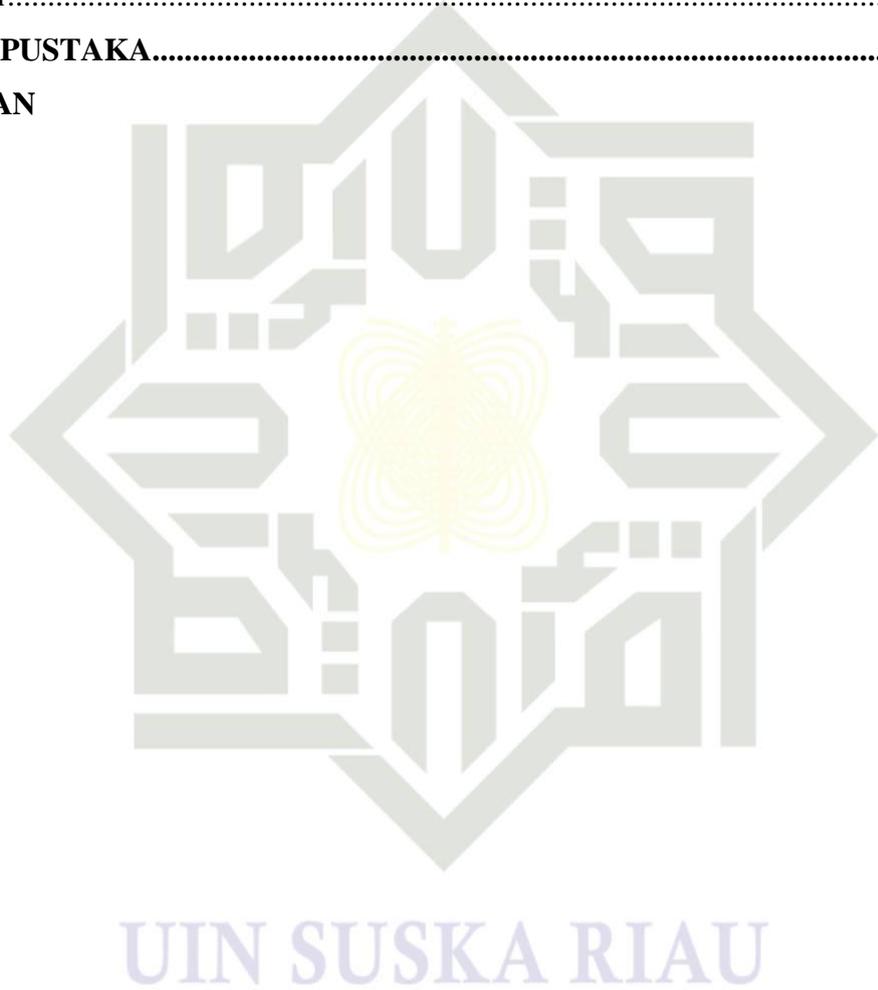
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

| | |
|---|-----------|
| 4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru | 56 |
| 4.2 Kondisi Geografis dan Demografi | 57 |
| 4.3 Moto dan Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru | 57 |
| 4.4 Visi dan Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau..... | 58 |
| 4.5 Tugas pokok dan Fungsi | 59 |
| 4.6 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit..... | 60 |
| 4.7 Sarana dan Prasarana..... | 63 |
| 4.8 Struktur Organisasi | 64 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 65 |
| 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 65 |
| 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 65 |
| 5.1.2 Responden Berdasarkan Usia..... | 65 |
| 5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 66 |
| 5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 67 |
| 5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 67 |
| 5.2.1 Analisis Variabel Kinerja | 67 |
| 5.2.2 Analisis Variabel Kepuasan Kerja..... | 70 |
| 5.2.3 Analisis Variabel Kompetensi..... | 72 |
| 5.2.4 Analisis Variabel Budaya Kerja..... | 74 |
| 5.3 Hasil Analisis Data | 76 |
| 5.3.1 Uji Instrumen..... | 77 |
| 5.3.2 Evaluasi Outer Model atau Measurement Model..... | 78 |
| 5.4 Uji Reliabilitas | 85 |
| 5.5 Koefisien Determinasi | 85 |
| 5.6 Uji kebaikan Model (<i>Godness of Fit</i>) | 86 |
| 5.7 Uji Hipotesis | 87 |
| 5.8 Pembahasan | 90 |
| 5.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja..... | 90 |
| 5.8.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja | 90 |
| 5.8.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 91 |
| 5.8.4 Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja..... | 91 |
| 5.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja | 92 |
| 5.8.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Paramedis Dimediasi dengan | 93 |

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.

| | |
|--|-----------|
| Kepuasan Kerja | 93 |
| 5.8.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dimediasi | 93 |
| dengan Kepuasan Kerja | 93 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 94 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 94 |
| 6.2 Saran..... | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 96 |
| LAMPIRAN | |





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.

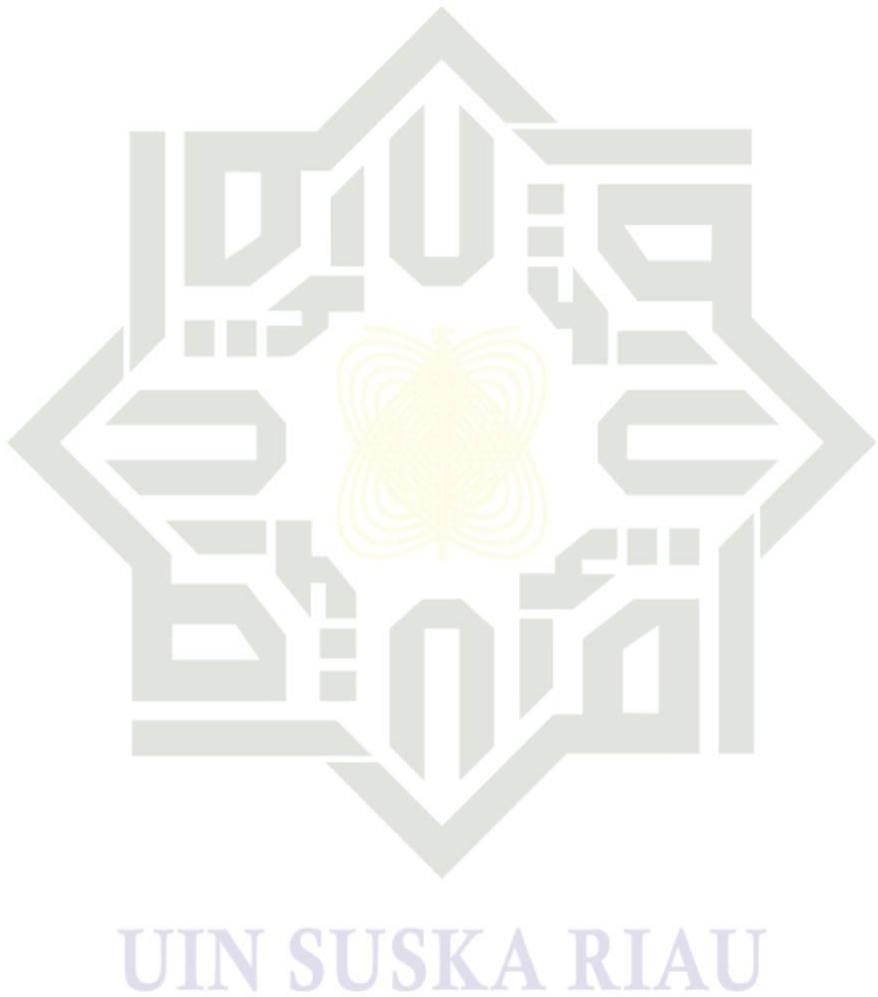
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Daftar Tenaga kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Tahun 2023 | 4 |
| Tabel 1.2 Data Riwayat Pendidikan tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru | 6 |
| Tabel 1.3 Data Jumlah Keterlambatan Tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel | 45 |
| Tabel 3.1 Skala Data | 49 |
| Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap | 62 |
| Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia | 66 |
| Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 67 |
| Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 68 |
| Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) | 69 |
| Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) | 71 |
| Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1) | 73 |
| Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja (X2) | 75 |
| Tabel 5.9 Outer Loading | 81 |
| Tabel 5.10 Cross Loading | 84 |
| Tabel 5.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE) | 85 |

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.

| | |
|---|----|
| Tabel 5.12 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha | 86 |
| Tabel 5.13 Koefisien Determinasi | 87 |
| Tabel 5.14 Uji Hipotesis | 88 |

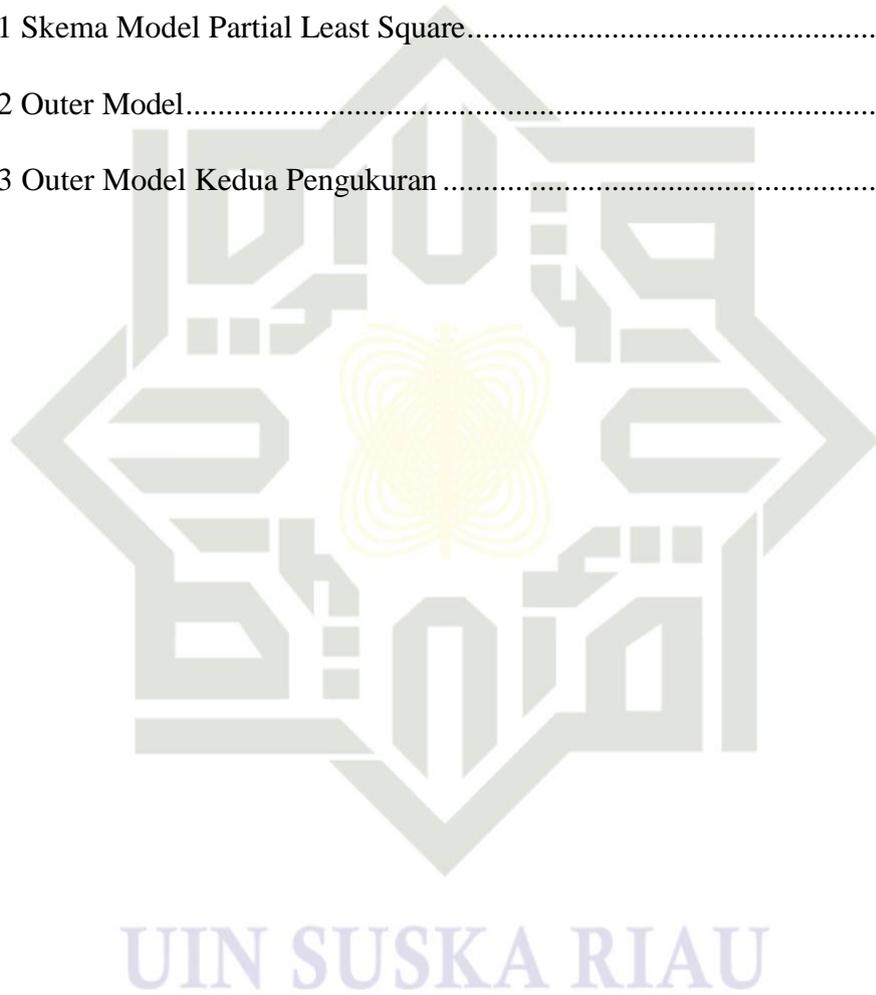


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 44 |
| Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru | 57 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ... | 65 |
| Gambar 5.1 Skema Model Partial Least Square | 79 |
| Gambar 5.2 Outer Model | 80 |
| Gambar 5.3 Outer Model Kedua Pengukuran | 83 |





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

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan, hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam suatu perusahaan.

Begitu juga dengan rumah sakit, rumah sakit adalah sebuah organisasi yang memberikan pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat luas baik dari orang-orang golongan atas, golongan menengah, maupun dari golongan bawah. Untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang baik dibutuhkan kualitas sumber daya manusia dari Tenaga paramedis. Karena kualitas tenaga paramedis akan menentukan mutu pelayanan. Jika kualitas yang dihasilkan sudah baik maka akan meningkatkan kinerja.

Menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh sebab itu maka perlu meningkatkan kinerja yang baik, dikarenakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan

dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasa puas dalam bekerja tentu secara optimis akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja setiap orang bersifat relatif dan tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda. Menurut Fattah dalam kutipan (Syafira, 2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap yang emosional yang berdampak positif dan direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi (Sinambela, 2019). Dari pekerja sendiri sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Secara umum kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi Sedarmayanti dalam kutipan (Septiandi, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Muqit dkk 2014) di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang yang dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seperti kemampuan, individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan sebuah kebiasaan serta pemahaman bagaimana metode atau cara lain dalam melakukan sebuah pekerjaan agar menjadi sebuah nilai yang penuh arti yang akhirnya mampu memberikan sebuah inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi agar mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut Savira dalam kutipan (Nurfitriyani, 2024). Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan perilaku di tempat kerja atau dalam kasus ini adalah kinerja paramedis Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (CL & Sitorus 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. Budaya kerja terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaan.

Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru adalah rumah sakit umum kelas C sejak tanggal 12 desember 2013. Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru memberikan pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan masyarakat umum dalam kerangka Sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS). Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru terus berbenah guna memberikan pelayanan yang lebih baik dengan mengedepankan profesionalisme dari setiap strata pengelola rumah sakit khususnya tenaga paramedis.

© 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Tabel 1.1 Daftar Tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Tahun 2023

| Keterangan | POLRI | PNS | MITRA&BLU |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Perawat Umum | 8 | 12 | 39 |
| Perawat Gigi | 0 | 1 | 1 |
| Bidan | 2 | 5 | 8 |
| Apoteker | 0 | 0 | 2 |
| Asisten Apoteker | 0 | 3 | 9 |
| Analisis Kesehatan | 0 | 2 | 8 |
| Nakes Lainnya SIM RM | 0 | 0 | 11 |
| Nakes Lainnya Gizi | 0 | 1 | 2 |
| Nakes Lainnya Rontgen | 0 | 1 | 4 |
| Nakes Lainnya Fisioterapi | 0 | 0 | 2 |
| TOTAL | 10 | 25 | 86 |

Sumber : RS Bhayangkara TK III Pekanbaru TA. 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jenis pegawai yang berstatus POLRI sebanyak 10 orang, PNS sebanyak 25 orang dan jumlah MITRA&BLU sebanyak 86 orang. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru salah satunya yaitu kualitas pelayanan yang kurang maksimal dari pegawai yang beberapa menjadi keluhan pasien. Beberapa keluhan banyak disampaikan kepihak Rumah Sakit langsung ataupun melalui kotak saran/kuesioner yang telah disediakan oleh pihak rumah sakit. Keluhan yang sering dikesalkan oleh pasien dalam hal ini adalah terkait kurang tanggapnya respon pegawai dalam memberikan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja petugas dalam memberikan pelayanan kepada pasien/keluarga pasien karena suatu pelayanan dinilai memuaskan bila *performance* atau kinerja petugas dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 23 November 2023 dengan salah satu tenaga paramedis yaitu kasubag keperawatan mengatakan

masih adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan sehingga mendapatkan teguran atau sanksi sesuai aturan yang ada serta masih ada sebagian pegawai kurang cekatan dalam menangani pasien.

Kepuasan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan efisien serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa paramedis menyatakan tidak adanya pemberian *reward* baik dalam bentuk insentif dan promosi bagi pegawai berprestasi atau yang sudah mencapai target kerja dan lain sebagainya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar & Hermiati, 2023) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Kemampuan paramedis dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan pasien dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pengalaman maupun *education* (pendidikan). Tingkat pendidikan setiap paramedis akan menunjukkan bagaimana kemampuan paramedis tersebut dalam melakukan tugasnya. Berikut tabel pendidikan paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

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.

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

Tabel 1.2 Data Riwayat Pendidikan Tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

| No | Bidang | Tingkat Pendidikan | | | | |
|----|---------------------------|--------------------|----------------|-----------|----------|-----------|
| | | SD | SLTA Sederajat | D3 | D4 | S1 |
| 1. | Perawat Umum | - | - | 35 | | 24 |
| 2 | Perawat Gigi | - | - | 2 | - | - |
| 3 | Bidan | - | - | 13 | 2 | - |
| 4 | Apoteker | - | - | - | - | 2 |
| 5 | Asisten Apoteker | - | 2 | 6 | - | 4 |
| 6 | Analisis Kesehatan | - | 2 | 8 | - | - |
| 7 | Nakes Lainnya SIM RM | - | 1 | 9 | - | 1 |
| 8 | Nakes Lainnya Gizi | - | 1 | 2 | - | - |
| 9 | Nakes Lainnya Rontgen | - | - | 4 | - | 1 |
| 10 | Nakes Lainnya Fisioterapi | - | - | 1 | - | 1 |
| | TOTAL | - | 6 | 80 | 2 | 33 |

Sumber : RS Bhayangkara TK III Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pegawai yang bekerja di rumah sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru memiliki latar belakang Pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 6 orang, sedangkan yang latar belakang Pendidikan D3 sebanyak 80 orang, disamping itu jumlah pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan D4 sebanyak 2 orang dan yang memiliki latar belakang Pendidikan S1 sebanyak 33 orang. Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan harus memiliki kualifikasi minimum Diploma III, akan tetapi masih terdapat pegawai yang pendidikan terakhirnya lulusan SLTA/Sederajat.

Setelah melakukan pengamatan dan berdasarkan data yang diterima, peneliti menemukan bahwa dilihat dari riwayat sarjana pegawai yang S1, terdapat 116 paramedis yang sesuai dengan kompetensinya dan 5 paramedis S1 penempatan

posisi tidak sesuai dengan seksinya yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahliannya. Kemudian permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi lainnya yaitu masih ada perawat yang belum terampil memasang infus dengan cepat dan baik sehingga dibantu oleh perawat lain yang telah berpengalaman. Tentunya hasil dari kemampuan yang ditunjukkan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki paramedis tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Bahari dkk 2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari budaya kerja dalam suatu organisasi. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mengikuti budaya dalam suatu perusahaan. Adapun dari hasil wawancara serta pengamatan yang telah dilakukan diketahui beberapa informasi bahwa dalam realisasinya tidak semua paramedis mampu mengikuti suatu perkembangan budaya yang terdapat dalam sebuah rumah sakit tersebut. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya tenaga paramedis yang datang terlambat untuk bekerja. Hal ini bisa dilihat dari data keterlambatan tenaga paramedis di rumah sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Tabel 1.3 Data Jumlah Keterlambatan Tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

| Bulan | Jumlah Keterlambatan Tenaga Kerja Paramedis | Persentase % |
|-------|---|--------------|
| 2019 | 223 | 2,23% |
| 2020 | 231 | 2,31% |
| 2021 | 215 | 2,15% |
| 2022 | 232 | 2,32% |
| 2023 | 245 | 2,45% |

Sumber data : *Urusan Administrasi dan Tata Usaha RS Bhayangkara*

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan tenaga kerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir, dimana jumlah tenaga kerja paramedis yang terlambat yaitu pada tahun 2019 berjumlah 223, pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan yang berjumlah 231, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan berjumlah 215, pada tahun 2022 mengalami kenaikan berjumlah 232, dan pada tahun 2023 kembali mengalami kenaikan berjumlah 245. Hal ini kebanyakan disebabkan oleh tenaga kerja paramedis wanita yang sudah menikah karena melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yaitu mengurus anak, suami serta urusan pribadi sebelum bekerja. Dan hal ini juga disebabkan oleh rendahnya tingkat kesadaran tenaga kerja paramedis yang masih menganggap sepele terkait masuknya jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Selain itu bisa dilihat dari fenomena dilapangan berdasarkan prasurey yang dilakukan oleh peneliti adalah masih ditemukannya beberapa pegawai yang tidak memakai APD sesuai aturan yang telah ditentukan pihak rumah sakit jika berada di dalam ruangan ICU. Terlihat penjagaan di ruang ICU tidak terlalu ketat, seperti yang diketahui ruangan ICU selalu dijaga dengan ketat agar selalu steril untuk mengurangi infeksi, tetapi pada kenyataannya yang terlihat adalah para pegawai tidak memakai APD sesuai dengan yang telah ditentukan. Beberapa pegawai sering tidak ada ditempat, serta masih ditemukan ada beberapa pegawai yang keluar masuk rumah sakit pada waktu jam kerja tanpa alasan yang jelas.

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.

Melihat realitas-realitas diatas peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut. Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diberi judul : **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru ?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi rumah sakit, penulis dan pembaca.

1. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan wawasan pengetahuan lebih tentang kinerja, kepuasan kerja, kompetensi, budaya kerja dan sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi, Sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tugasnya masing-masing pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk memperluas pengetahuan. Dan diharapkan kepada mahasiswa penelitian

selanjutnya dapat mengembangkan variabel tambahan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, tujuan, serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini membahas landasan teori yang mendasari penelitian, tinjauan umum mengenai variabel dalam penelitian, pengembangan kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini membahas mengenai sumber dan jenis data, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

pada bab ini membahas tentang sejarah singkat Perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

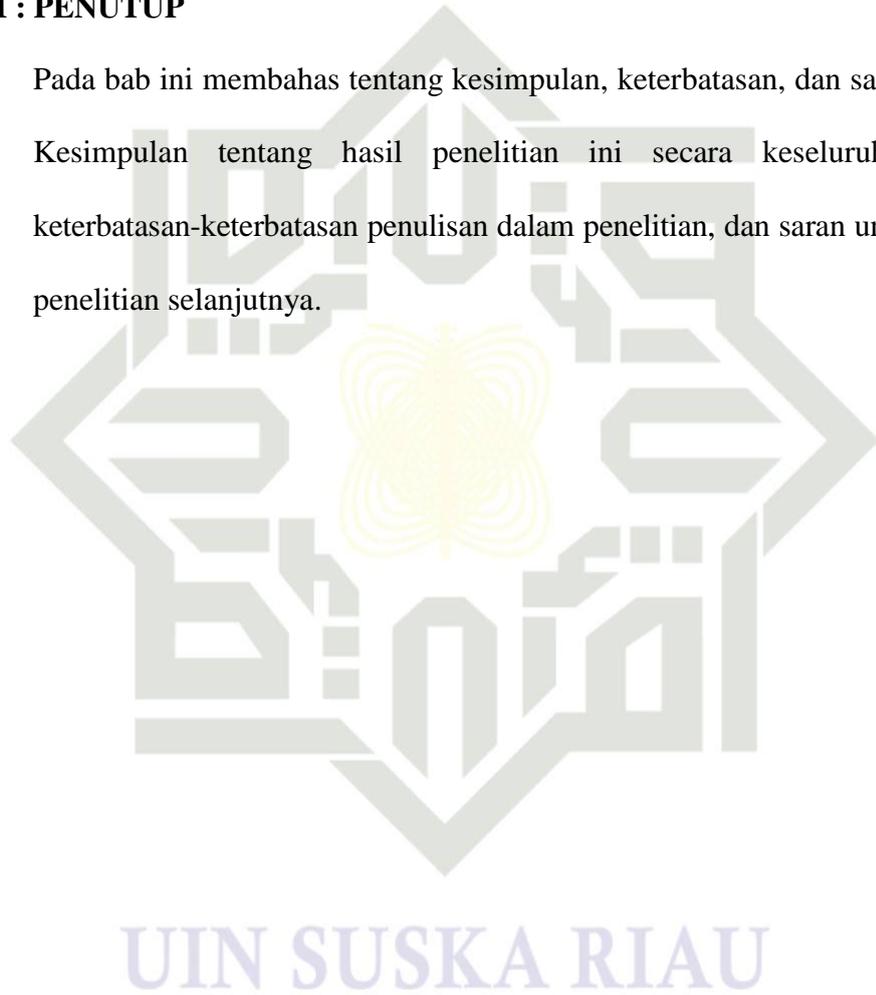
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Pada bab ini memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Kesimpulan tentang hasil penelitian ini secara keseluruhan, keterbatasan-keterbatasan penulisan dalam penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, artinya suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur korelasi dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta bisa dipergunakan secara maksimal sebagai akibatnya tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasional bisnis perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sule & Saefullah, 2019)

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa manusia memiliki andil pada mencapai tujuan perusahaan baik melalui pertumbuhan untung atau asset. Untuk mencapai target semua sumber daya manusia yg terdapat haruslah diatur sedemikian rupa sebagai akibatnya termotivasi buat bekerja serta mempunyai kinerja yg 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah diacapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Fahmi, 2020) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari berbagai definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (2016) memaparkan bila terdapat tiga belas faktor yang memengaruhi kinerja seperti:

1. Kompetensi

Merupakan wewenang pada diri seseorang selama melaksanakan tugas. Kapabilitas atau kompetensi seorang tenaga kerja ditunjukkan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai aturan.

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. Pengetahuan

Ialah rasa ingin tahu untuk melakukan sebuah pekerjaan. Individu yang mempunyai pengetahuan terkait pekerjaan secara baik bisa memberi hasil kerja secara optimal, begitu pun sebaliknya. Hasil itu memperjelaskan bila atas kepemilikan pengetahuan akan pekerjaannya bisa mempermudah individu untuk menjalankan pekerjaan.

3. Rancangan Kerja

Rencana kerja guna mempermudah pegawai memperoleh tujuan organisasi. Bila pekerjaan terdapat rencana yang tersusun baik, maka bisa dilaksanakan dengan mudah.

4. Kepribadian

Masing-masing karyawan mempunyai kepribadian atau sifat yang berlainan. Bagi seseorang yang mempunyai karakter baik, maka ia bisa berinteraksi dan bisa bekerja sama dengan karyawan lain agar terciptanya suasana kerja yang nyaman maupun setiap karyawan bisa bertanggungjawab atas pekerjaannya.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang guna melaksanakan kerja. Bila pegawai mempunyai dorongan yang cukup kuat pada diri mereka atau dorongan dari luar, maka pegawai cenderung terdorong guna bertindak sesuatu.

6. Kepemimpinan

Perilaku pimpinan selama melakukan pengaturan, pengelolaan, dan memberi perintah ke pegawai agar mengerjakan sesuatu. Perilaku

pimpinan yang menyenangkan, mendidik, dan mengarahkan akan memicu pegawai untuk ikut segala perintah dari pimpinan itu.

7. Gaya Kepemimpinan

Ialah gaya atau sikap pemimpin selama menangani maupun memberi perintah bagi karyawannya. Pada penerapannya, gaya kepemimpinan bisa diterapkan berdasar pada situasi maupun kebutuhan organisasi.

8. Budaya Organisasi

Merupakan norma yang ada di organisasi/perusahaan. Kebiasaan dan norma itu secara umum akan anggota organisasi patuhi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan rasa senang pada diri individu, sebelum maupun sesudah bekerja. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, berarti hasil kerjanya akan maksimal. Begitu juga sebaliknya, bila pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan tidak suka, berarti turut memengaruhi hasil kerja.

10. Lingkungan Kerja

Sebagai situasi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja bisa berwujud fasilitas, ruangan, peralatan, maupun relasi dengan sesama karyawan. Bila lingkungan kerja bisa memunculkan rasa nyaman dan memberi rasa tenang, berarti bisa memengaruhi suasana kerja makin kondusif dan bisa mengoptimalkan kinerja 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.

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.

11. Loyalitas

Ialah komitmen karyawan guna bekerja dan membela perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas ini diperlihatkan melalui keseriusan dalam bekerja kendati perusahaan ada di kondisi yang kurang baik. Selain itu, karyawan yang memiliki loyalitas, tidak akan membocorkan rahasia perusahaan ke lain pihak.

12. Komitmen

Sebagai ketaatan pegawai guna melaksanakan kebijakan atau aturan perusahaan selama ia bekerja. Komitmen pun dipahami sebagai ketaatan pegawai terhadap kesepakatan yang sudah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Ialah upaya pegawai guna melaksanakan kegiatan kerja secara serius. Disiplin kerja pun bisa berupa disiplin waktu dan disiplin berpakaian

2.2.3 Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya.

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. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Efektivitas biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Kebutuhan akan pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak

baik atau sebaliknya. Dengan pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar perseorangan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Kepuasan kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Hasibuan, 2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut (Sutrisno, 2011) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang diterima karyawan terhadap sikap yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap situasi kerja, kerja tim dengan rekan kerja, gaji yang

diperoleh dari hasil pekerjaan, serta hal yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis karyawan.

Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) adapun indikator kepuasan kerja 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 mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. menyenangkan pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari benar arah kemana ia menjuru. Ia menyenangkan pekerjaannya karena ia mengerjakan pekrjaannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketataan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Kompetensi**2.4.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dan pembelajaran adalah dua kata yang selalu sering dibahas dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Memang sudah selayaknya Ketika seseorang memiliki kompetensi maka sebaiknya ia terus melakukan pengasahan yang mendalam agar kompetensi tersebut dapat terus ia tingkatkan. Dan sebuah organisasi selayaknya harus betul-betul bertanggung jawab dalam membangun kompetensi SDM para karyawannya karena karyawan adalah aset perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2011) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

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

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai yang ditetapkan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Wibowo, 2016) diantaranya yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi, seperti berbicara di depan umum. Dengan keterampilan berbicara, kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi akan meningkat.

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. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen kompetensi yang perlu. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

5. Motivasi

Dalam sebuah pekerjaan, apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

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.

2.4.3 Indikator kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2011) menyatakan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep indikator kompetensi diantaranya :

1. Pengetahuan, adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di Perusahaan.
2. Pemahaman, ialah kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Sikap, ialah perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
5. Minat, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.5 Budaya kerja**2.5.1 Pengertian Budaya Kerja**

Keberhasilan suatu pegawai, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat

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.

kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menajadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Budaya kerja merupakan sekelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Sinambela, 2019)

Menurut (Ndraha, 2011) budaya kerja adalah merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Menurut (Triguno & Supriyadi Gering, 2006) Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Hadari Nawawi dalam (Sinambela, 2019) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa

kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pegawaiian untuk mencapai tujuan.

2.5.2 Penerapan Budaya Kerja

Berikut adalah penerepan budaya kerja menurut (Widodo, 2020) yaitu :

1. Organisasi budaya kerja
 - a. penanggung jawab. Bertanggung jawab akan keberhasilan pelaksanaan program komitmen
 - b. Tim pengarah, memberikan pengarahan pada fasilitator atau kelompok budaya kerja (KBK) agar berjalan sesuai dengan program.
 - c. Fasilitator, menyebarluaskan budaya kerja, membimbing KBK dan melaporkan kegiatan KBK kepada tim pengarah
2. Komitmen pimpinan puncak

Kegagalan atau keberhasilan program budaya kerja sangat tergantung dari komitmen pimpinan puncak disetiap unit organisasi, karena setiap pemimpin disetiap level mempunyai kuasa mengendalikan suatu proses kerja.
3. Komunikasi

Keterampilan berkomunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. Motivasi

Merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok.

5. Lingkungan kerja

Untuk melakukan budaya kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

6. Kerjasama melalui kelompok

Kerjasama merupakan suatu nilai-nilai yang sangat penting dalam manajemen khususnya manajemen serba sasaran ataupun manajemen partisipasi

7. Disiplin

Adalah suatu aspek kekuatan sdm itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan mengejar tujuan yang direncanakan.

2.5.3 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut (Ndraha, 2011) dapat dikategorikan tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan

hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pegawaian.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pegawaian pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan pengahayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

4. Inovasi

Hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun tidak diminta oleh atasan/rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya.

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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Komunikasi, hal ini berarti karyawan mampu menciptakan selalu menjalin komunikasi (hubungan) dengan pihak internal (rekan kerja dan atasan/bawahan) serta dengan pihak eksternal (bank, nasabah, pelanggan).

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-An'am: 135

قُلْ يَفْعَلُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pandangan islam adalah apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang mereka kerjakan, baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Apabila kita mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan ketekunan kita akan dihargai oleh orang lain dan membuat kita merasa kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang kita lakukan. Disebutkan dalam surah At – Taubah:105

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

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S.:At Taubah :105)”

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.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi

Bersyukur merupakan salah satu yang bisa dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, contohnya syukur atas kenikmatan Allah berupa Kompetensi (akal).

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Yunus ayat 100 :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ اللَّهُ لِلَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya : *Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti.*

seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, contohnya dalam suatu instansi pegawai harus memanfaatkan kompetensinya untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan, karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya maka para pegawai akan bisa menyelesaikan tugas dari instansi tersebut dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan hasil yang baik.

2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Budaya Kerja

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

يَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةٌ

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

Artinya : *Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.* (Q.S Alinsyiqaq Ayat 6)

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

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama/Tahun | Judul | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Vicli Robert CL Guston Sitorus, jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Vol.6, No.1. Mei 2020 | Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Cikunir, Bekasi | Hasil penelitian yang diperoleh yaitu 1.Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 2, Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 3.Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 4. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 5. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 6. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 7. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh | Letak perbedaannya Yaitu pada lokasi penelitian, variabel kompetensi (X3), dan jumlah sampel |



© Hak cipta milik 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.

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | | <p>langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 8. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 9. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. 10. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cikunir.</p> | |
| Irna Anggriana Bahari, Akmal Umar, Ikhsan Kadir | <p>Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (7) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p> | <p>Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel insentif (X2), dan jumlah sampel</p> | |
| Journal of State Isman University of Sultan Syarif Kasim Riau Volume 2 No 3 2019 | | | | |
| 3. Mohammad Tajuddin, | <p>Pengaruh Budaya</p> | <p>Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa</p> | <p>Letak perbedaannya yaitu pada lokasi</p> | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Himpunan 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.

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Tumirin, Eva Desembrianit a. Jurnal Manajerial, Volume 07 Nomor 02 tahun 2020</p> | <p>Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RSSG.</p> | <p>1. budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Semen Gresik 2. motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Semen Gresik 3. kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Semen Gresik 4. budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Semen Gresik 5. motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Semen Gresik 6. budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Semen Gresik 7. motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Semen Gresik</p> | <p>penelitian, Variabel motivasi kerja (X2), dan jumlah sampel.</p> |
| <p>4. Cindy Amelia, Mechasin, dan Nuryanti JOM FEB, Volume 8 Edisi 1 (Januari - Juni 2021)</p> | <p>Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit</p> | <p>Hasil dari penelitian yang diperoleh yaitu : 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 3) Kompetensi berpengaruh</p> | <p>Letak perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian, variabel motivasi kerja (X2), dan jumlah sampel.</p> |

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.

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>Jiwa Tampan Provinsi Riau.</p> | <p>signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 6) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. 7) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau</p> | |
| <p>Dewi Fitriani, John E. H. J. Foh, Henny A. Manafe. Jurnal manajemen Pendidikan dan sosial Volume 3, Issue 2, Juli 2022</p> | <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).</p> | <p>Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: 1) Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 2) Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 3) Budaya organisasi berdampak positif dan krusial bagi Kinerja Pegawai 4) Kompetensi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 5) Motivasi berdampak positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 6) Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi Kepuasan Kerja 7) Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berdampak positif dan krusial secara</p> | <p>Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel motivasi (X2), menggunakan penelitian kualitatif dan jumlah sampel.</p> |

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

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | | | bersamaan bagi Kinerja Pegawai 8) Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial secara simultan bagi Kepuasan Kerja | |
| <p>Kadek Loka Sunstya dan Nyoman Rasmien Adi. Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi Universitas Sam Ratulangi (jmbi unsrat) Vol. 8 No.1 Januari-April 2021, hal. 50-70</p> | <p>Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p> | <p>Hasil penelitian yang diperoleh yaitu (1) kompetensi karyawan yang tinggi telah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, (2) motivasi karyawan yang tinggi telah dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawan secara signifikan, (3) kompetensi karyawan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, (4) motivasi karyawan yang tinggi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dan (5) kepuasan kerja karyawan yang tinggi telah dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan</p> | <p>Letak perbedaannya Yalitu pada lokasi penelitian, valriabel motivasi (X2), dan jumlah sampel</p> | |
| <p>Dimas Alfiali Akbar dan Novi Fitriah Hermiati. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol. 4(3) 2023 : 3242-3250</p> | <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi</p> | <p>Budaya Organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh kepada kinerja karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di</p> | <p>Letak perbedaaanya yaitu pada lokasi penelitian, variabel pengembangan karir (X2) dan jumlah sampel.</p> | |

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:

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

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | | | mediasi oleh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja. | |
| Rachel Nelly, Rizki, Perdana, dan Anshiansyah | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang) | Hasil penelitian menunjukkan (1) Budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang, (2) Budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang, (3) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang karena nilai koefisien pengaruh langsungnya lebih besar. Tetapi kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang karena nilai koefisien pengaruh tidak langsungnya lebih besar. | Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel lingkungan kerja (X2), Variabel motivasi kerja (3), dan jumlah sampel | |
| 9. Edy Sugiono Rizki, Perdana Anshiansyah | The Influence of Organizational Culture on Employee Performance : Job satisfaction as an Intervening | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hal yang penting | Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dan jumlah sampel | |



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.

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja bisa memperkuat atau melemahkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. | |
| Eksari Dimbarokke , Siska Haerani , Fitria Muhammad Ismail | The Influence Of The Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance With Satisfaction As An Intervening Variable | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis satu diterima. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesisnya dua diterima. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Oleh karena itu hipotesis tiga diterima. (4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis empat diterima. (5) Pekerjaan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis lima diterima. (6) Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis enam diterima. (7) Budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis tujuh diterima. | Letak perbedaanya yaitu pada lokasi penelitian, variabel (X1) dan jumlah sampel. |

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 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara Karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi menurut (Wibowo,2016) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat bekerja secara professional dalam kerja tim maupun individu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Penelitian oleh (Fitriani dkk 2022) menyatakan bahwa Kompetensi berdampak positif dan kursial ke kepuasan kerja pegawai. Demikian pula,(Suristya & Adi, 2021) menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang tinggi telah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana

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

kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut (Fahmi, 2020) dengan memiliki kompetensi sesuai kinerja yang diharapkan maka karyawan akan mampu termilikinya beberapa poin yang selalu menjadi harapan perusahaan salah satunya mampu membangun tim yang efektif dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bahari dkk 2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. Penelitian lainnya oleh (Amelia dkk 2021) mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Didukung dengan berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menentukan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.8.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kepuasan Kerja

Menurut (Robbin&Judge, 2015) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara budaya kerja dan kepuasan kerja yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan

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.

kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya yang lemah akan membawa karyawan kepada kepuasan kerja yang rendah pula. Menurut penelitian (Tajuddin dkk 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Semen Gresik. Demikian pula, penelitian (CL & Sitorus, 2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Cikunir.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.8.4 Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Sinambela, 2019) budaya kerja merupakan sekelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu beban baru yang lebih baik. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pula. Menurut penelitian (CL & Sitorus, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cikunir. Demikian pula, penelitian (Akbar & Hermiati, 2023) menyatakan bahwa dimana budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Indomarco Cabang Bekasi.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja mempengaruhi kinerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4 : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen dan partisipasi yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut penelitian (Suristya & Adi, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi telah dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lainnya oleh (Akbar & Hermiati, 2023) menyatakan bahwa Kepuasan

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 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

kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja paramedic di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.8.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian (Bahari dkk 2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. (Amelia dkk 2021) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memediasi kompetensi terhadap kinerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H6 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

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

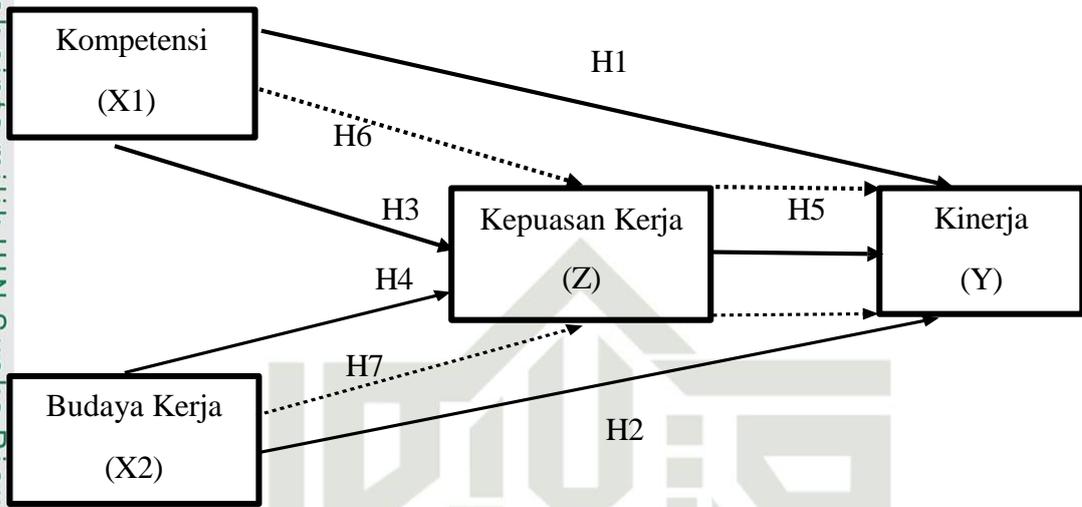
2.8.7 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian (Sugiono & Ardhiansyah, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja paramedis di RS Bhayangkara TK III Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H7 : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis melalui kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi dengan kepuasan kerja (Z) berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dilakukannya analisa dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompetensi(X1) dan Budaya Kerja(X2) terhadap Kinerja(Y) dengan Kepuasan Kerja(Z) Sebagai Variabel Intervening (Wibowo 2016 dan Sinambela 2019)

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara Mediasi

2.10 Konsep Operasional Variabel

1. Variabel independen (X)

Menurut Sugiyono (2016) Variabel independent/Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Budaya Kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen/Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah 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.

a. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2016) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|--------------------|--|---|--------------|
| 1 | Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. penekanan biaya 5. pengawasan 6. hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016) | Skala likert |
| 2 | Kepuasan kerja (Z) | kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2013) | 1. menyenangkan pekerjaannya 2. mencintai pekerjaannya 3. moral kerja 4. kedisiplinan 5. prestasi kerja (Hasibuan, 2013) | Skala likert |
| 3 | Kompetensi (X1) | kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang | 1. pengetahuan 2. pemahaman 3. kemampuan 4. sikap 5. minat (Sutrisno, 2011) | Skala likert |

| | | | | |
|---|-------------------|---|---|--------------|
| | | ditetapkan. (Sutrisno, 2011) | | |
| 4 | Budaya kerja (X2) | budaya kerja adalah merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. (Ndraha, 2011) | 1. Kebiasaan 2. peraturan 3. nilai-nilai 4. Inovasi 5. Komunikasi (Ndraha,2011) | Skala likert |

© 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 mengumumkannya 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 III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu penelitian

penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Dengan alamat jalan RA Kartini No 14, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Penelitian ini dilakukan dari November tahun 2023 sampai bulan Juni tahun 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari lapangan dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tenaga paramedis dan juga melakukan wawancara kepada tenaga paramedis Rumah sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) 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 tersebut diperoleh dari observasi langsung pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

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.

3.3.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Metode pengumpulan data melalui penelitian tatap muka dengan kepala keperawatan, kepala icu, dan tenaga poli.

3.3.2 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada paramedis rumah sakit bhayangkara pekanbaru. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3.1 Skala Data

| No | Keterangan | Nilai/Skor |
|----|---------------------|------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Tidak setuju | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber : sugiyono, 2016

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) 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. Pada penelitian ini populasi yang ada pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru yaitu sebanyak 121 tenaga paramedis.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) 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 representatif (mewakili).

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%. Adapun rumusnya antara lain :

$$n = \frac{121}{1+121 (5\%^2)} = 93 = 100$$

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

Dimana

n = jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = presentasi tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah paling sedikit 93 paramedis. Dengan pertimbangan menghindari kekurangan data, peneliti membulatkan angka jumlah sampel menjadi 100 paramedis. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* yang mana menurut Sugiyono (2016) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu, teknik penarikan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, dikatakan *Simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi.

3.5 Analisis Data

Pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

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

3.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisa jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan Smart-PLS (Sem-PLS) dalam mengolah data penelitian. Model Path Analysis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kuasal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Adapun Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Manfaat analisi jalur adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan (Ghozali, 2016). Manfaat lain dari Path Analysis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (*Structural Equation Model Partial Least Square*)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik

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.

analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS 4. akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). Covariance Based SEM (CBSEM) dan Variance Based SEM, juga dikenal sebagai Partial Least Squares, adalah dua metode untuk teknik penelitian Structural Equation Model (SEM), menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (Partial Least Square) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Menurut (Abdullah, 2015) saat menggunakan pendekatan bootstrapping atau perkalian acak, PLS (Partial Least Square) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (Partial Least Square). Selain itu, tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (Partial Least Square). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (Partial Least Square). Karena PLS (Partial Least Square) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan PLS. Metode analisis yang digunakan dalam PLS (Partial Least Square) adalah sebagai berikut:

3.8 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 (Abdullah, 2015)

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi Hartono dalam kutipan (Ulfa, 2023). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk.

Menurut Ghozali dan Latan dalam kutipan (Ulfa, 2023), metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus >0,7. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composit Reliability*.

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.

Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk mneguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composit Reliability. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability. Composite reliability adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) adalah $e^{0,7}$ (Abdullah, 2015).

3.9 Analisis Inner Model

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model pada kutipan (Ulfa, 2023).

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam Ghozali dan Latan (2015). Hasil dari PLS R-squares merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

3.10 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila t-statistics lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika p value kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a .

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 IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Untuk legalitas penyelenggaraan Rumah Sakit maka departemen kesehatan Republik Indonesia memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan keputusan Menteri Tahun 1969 Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Sesuai dengan perkembangan zaman, maka pada tahun 1975 Rumah Sakit KOMDAK IV Riau menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru TK.IV, maka pada tanggal 12 bulan Desember tahun 2013 Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C.

Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl. Trunojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Untuk meningkatkan mutu Rumah Sakit Dalam memberikan Pelayanan Kesehatan terhadap Anggota Polri, PNS Polri, dan Keluarga serta masyarakat secara umum, dan adanya program dari Departemen Kesehatan RI untuk mewajibkan setiap Rumah Sakit menerapkan Standar Pelayanan Rumah Sakit maka Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru berusaha untuk memenuhinya 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.

berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: YM.01.10/III/4685/09 Tanggal 12 November 2009 telah ditetapkan status Akreditasi penuh tingkat dasar kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

4.2 Kondisi Geografis dan Demografi

1. Lokasi bangunan Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru Polda Riau berada di Jalan RA Kartini No. 14 Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru dengan luas tanah 5.880 M2 dan luas bangunan 5.800 M2.
2. Batasan – batasan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yaitu: Sebelah Utara berbatasan dengan Masjid Muthmainnah, sebelah Timur berbatasan dengan Asrama Polisi, sebelah Selatan berbatasan dengan Jalan RA Kartini, dan sebelah Barat berbatasan dengan Asrama Polisi.
3. Saat ini Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru Polda Riau memiliki tempat tidur sebanyak 100 tempat tidur dan personil sebanyak 121 orang.

4.3 Moto dan Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

4.3.1 Moto

“MELAYANI DAN MENOLONG SEPENUH HATI”

4.3.2 Logo

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru



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.

4.4 Visi dan Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau

4.4.1 Visi

Menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara pekanbaru sebagai Rumah Sakit Bhayangkara yang memiliki daya saing ,kualitas,kemampuan dan menjadi salah satu Rumah Sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi Riau.

4.4.2 Misi

1. Memberi dukungan operasional Polri
2. Menyelenggarakan Kedokteran Kepolisian meliputi Rawat Tahanan, Institusi Penerima Wajib Lapori dan Rehabilitasi Narkoba, melaksanakan Kedokteran Forensik (VER dan Otopsi).
3. Memberikan Pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan Masyarakat Umum, dalam kerangka sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).
4. Menjadi RS Rujukan pasien Kecelakaan lalu lintas melalui Mou dengan petugas Lalu lintas Polda Riau dan Jasa Raharja.
5. Meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai melalui pelatihan-pelatihan baik melalui pelatihan internal, maupun eksternal Polri untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.
6. Meningkatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan meliputi sarana dan prasarana dan memberdayakan sarana dan prasarana yang sudah di miliki seperti CT Scan, USG 4D dan Fisioterapi.

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. Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
8. Mewujudkan pengelolaan anggaran secara transparan, akuntabel, efektif dan lancar.

4.5 Tugas pokok dan Fungsi

4.5.1 Tugas

Rumah sakit Bhayangkara bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas Operasional Polri dan Pelayanan Kesehatan Kepolisian bagi Pegawai Negeri pada Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima.

4.5.2 Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Rumkit Bhayangkara menyelenggarakan fungsi :

- a. Pembinaan pengawasan dan pengendalian kegiatan secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya dan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara.
- b. Pembinaan perencanaan dan administrasi Rumkit Bhayangkara meliputi bidang personel ,materil, Logistik dan keuangan.
- c. Pembinaan fungsi pelayanan kesehatan yang meliputi Sistem Informasi Manajemen (SIM),Rekam Medik (RM) dan Pendidikan pelatihan serta penelitian pengembangan.
- d. Pelayanan medik dan keperawatan untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna

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.

- e. Pelayanan Kedokteran Kepolisian yang meliputi kegiatan Kedokteran Forensik ,Disaster Victim Identification (DVI) dan Kesehatan Kamtibmas.
- f. Pelayanan penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan prima dan priapura.
- g. Penatausahaan dan urusan dala kegiatan Rumkit Bhayangkara.

4.6 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki pelayanan dan fasilitas penunjang lainnya berupa:

1. Rawat Jalan
 - a. Poli umum, Gigi, KIA/Kb, poli DOT'S
 - b. Pelayanan Spesialis 4 dasar (Bedah, Penyakit Dalam, Kandungan, dan Anak)
 - c. Pelayanan Spesialis Lainnya (Bedah Mulut, Bedah Tulang, Bedah Urologi, Bedah Anak, Syaraf, THT, Paru , Kesehatan Jiwa)
2. Gawat Darurat

Tersedianya pelayanan 24 jam dan alat *Emergency* yang mendukung.
3. Rawat Inap
 - a. VIP, kla I, klas II, dan klas III
 - b. Ruang Tahanan
 - c. Isolasi
 - d. Rehab Narkoba
4. Kamar Operasi (Efektif)
5. Intensif Care Unit (ICU)

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.

Tersedianya 3 tempat Tidur

6. Pelayanan Penunjang

- a. Patologi Klinik
- b. Patologi Anatomi
- c. Radiologi
- d. Farmasi (Apotik Dinas dan Apotik Penunjang)
- e. Gizi
- f. Rehabilitasi Medik
- g. Rekam Medik

7. Kompartemen Kedokteran dan Kepolisian (Dokpol)

- a. Perawatan Pasien Tahanan
- b. Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) korban kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak
- c. Pembuatan Visum Et Repertum
- d. IPWL

8. Klinik VCT

9. TB DOT'S

10. Jasa *Ambulance* dan Kereta Jenazah

Ambulance : 4 unit

11. Pelayanan pasien Askes, Jamkesmas, Jamkesda dan Umum

12. Laundry

13. Pemulasaran Jenazah

14. Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana (IPRS)

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.

Adapun ruang instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan melalui tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap

| No | Kelas | Jumlah | Fasilitas |
|----|---------------|--------|--|
| 1. | VIP | 4 | 1 tempat tidur pasien, extra bed, ruang tamu,kamar mandi, wastafel, kulkas, AC, telepon, TV, lemari pakaian,lemari pasien. |
| 2. | I | 5 | 1 tempat tidur pasien, 1 extra bed, kamar mandi, wastafel, 1 lemari pasien, AC, TV. |
| 3. | II | 5 | 3 tempat tidur, 3 lemari pasien, kipas angin,AC. |
| 4. | III | 6 | 8 tempat tidur pasien, 8 lemari pasien, kipas angin,AC |
| 5. | R. Isolasi | 2 | 2 tempat tidur pasien, 2 lemari pasien, kipas angin. |
| 6. | R. Tahanan | 2 | 3 tempat tidur, 3 lemari pasien, kamar mandi.kipas Angin |
| 7. | ICU | 1 | 3 electrik bed, AC, bed side monitor, ventilator, portable ventilator, defibrilator. |
| 8. | Rehab Narkoba | 1 | 3 tempat tidur, 3 lemari pasien, 1 AC. |

Sumber Data : Arsip Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

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.

4.7 Sarana dan Prasarana

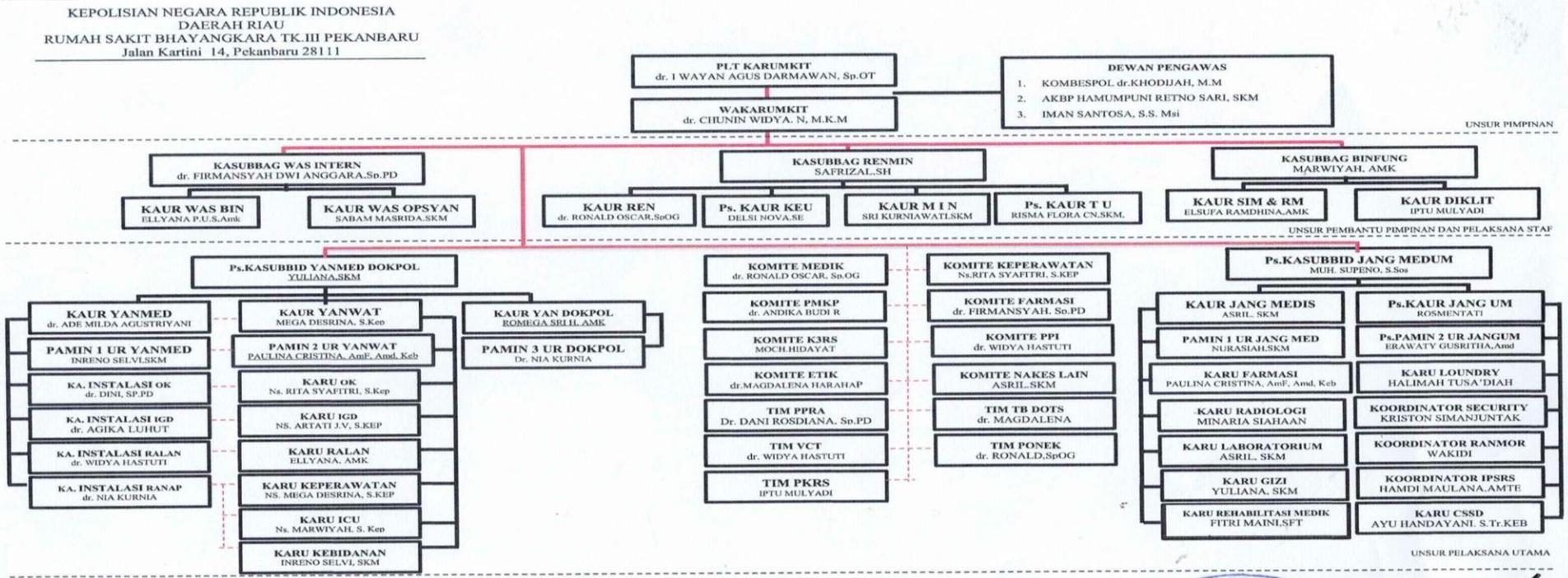
Adapun fasilitas yang dimiliki oleh Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Peralatan di Instalasi Rawat Jalan (umum, KIA/KB, Gigi, dan Perawatan Spesialis 4 (empat) dasar.
2. Peralatan di Instalasi Rawat Inap
3. Peralatan di Instalasi Gawat Darurat
4. Peralatan di Kamar Operasi
5. Peralatan di ICU/CCU
6. Peralatan di Instalasi Kebidanan / Kamar Bersalin
7. Peralatan di Instalasi Radiologi
8. Peralatan di Instalasi Laboratorium
9. Peralatan di Instalasi Farmasi
10. Peralatan di Instalasi Gizi
11. Peralatan di Instalasi Rehabilitasi Medik (Alat Fisioterapi)
12. Peralatan di kamar Jenazah



4.8 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru



Ditetapkan di Pekanbaru
pada tanggal 02 Januari 2023
KEPALA KEPOLISIAN DAERAH RIAU
MOHAMMAD IQBAL, S.I.K., M.H.
INSPEKTUR JENDERAL POLISI

- Hak C
- 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
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska



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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian adalah :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
4. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
6. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja paramedis dimediasi dengan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
7. Budaya kerja berepengaruh terhadap kinerja paramedis dimediasi dengan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan 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.

1. Kepada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru diharapkan agar dapat memperhatikan setiap pekerjaan paramedis, terutama pada kemampuan paramedis agar selalu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu yang sesuai dengan bidangnya masing-masing agar terus meningkatkan kompetensi paramedis.
2. Kepada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, sebaiknya lebih menaati budaya yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit dengan menunjukkan sikap bertanggung jawab kepada aturan yang ditetapkan seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dengan begitu dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki paramedis karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka sulit untuk mencapai tujuan dengan maksimal.
3. Kepada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru diharapkan dapat memberikan reward bagi paramedis yang memiliki prestasi kerja yang baik. Ketika kesempatan reward diberikan secara adil kepada paramedis, paramedis akan merasa bahwa waktu yang mereka luangkan untuk melakukan suatu pekerjaan diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik dan mengembangkan diri mereka.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.

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 Terjemahan

Abdul Muqit, I. Mikhail, Machasin, & Restu. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. 2, 1–20.

Abdullah. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. AswajaPressindo.

Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship*, 4(3), 3242–3250. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.868>

Amelia, C., Machasin, & Nuryanti. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JOM FEB*, 8(1), 1–15.

Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–17.

Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

CL, V. R., & Sitorus, G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Cikunir, Bekasi. *Jurnal Satya Mandiri : Manajemen & Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia.*, 6(1), 21.

Dems de Haan, Y., E. H. J. FoEh, J., & A. Manafe, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318>

Dimbarokke, E., Haerani, S., & Ismail, M. (2023). *The Influence of Work Environment and Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable*. *Mirai Management*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5380>

Fahmi, I. (2020). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep&Kinerja (R. Fachrudin (ed.)). Mitra Wacana Media.

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk

Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (5th ed.). 2006.

Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>

Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>

Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14.

Hakim, F. Al. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT Rajagrafindo Persada.

Ndraha, T. (2011). *Pengantar Teori Pengembangann Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.

Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (Vol. 6, Issue 4, pp. 427–432)*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>

Nurfitriyani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Rahmadani, P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Riau Kemari Duri.

Ramadhan, N. P. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Kesehatan Pekanbaru.

Ramadhani, W. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Ludira Husada Tama Yogyakarta [Universitas islam Indonesia]. www.aging-us.com

Robbins, stephen p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

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
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Saputri, W. E. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Bangkinang.
- Septiandi, Z. (2022). Sakit Madani Pekanbaru Pengaruh Kepegawai Kesi Rumah ehatan terhadap Kinerja Pegawauasn Kerja dan Kompetensi P. 1.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1143–1151. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). Pengantar Manajemen. Prenadamedia Group.
- Supriadi, A. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru. In *NBER Working Papers*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBSI UNSRAT)* 8(1), 50–70.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Kencana.
- Syafira, H. (2023). Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JOM Fisip*, 10, 1–11. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/34025>
- Syahputra, F. (2013). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun. https://repository.uin-suska.ac.id/9217/1/2013_2013356ADN.pdf
- Tajuddin, M., Tumirin, T., & Desembrianita, E. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Manajerial*, 7(2), 170. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1497>
- Triguno, & Supriyadi Gering. (2006). Budaya kerja Organisasi Pemerintah (Edisi tahun 2006). Lembaga Administrasi Negara.
- Ulfa, V. N. (2023). Pengaru Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Violin, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower dan Ground Control Makassar Air Traffic service Center (MATSC). *MIrai Management*, 5(2).

Wayan Bagia, I., Cipta, W., & silvia. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 7.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.

Windi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Delta Sukses Jaya Duri

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.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, 27 Mei 2024

Kepada Yth,

Responden

Tenaga Paramedis

Di Tempat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Strata Satu (S1) saya:

Nama : Cici Apriola

NIM 12070122530

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bemaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”***, Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Tenaga Paramedis Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerja sama, bantuan, dan perhatian Tenaga Paramedis Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Cici Apriola
NIM : 12070122530

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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____ (Boleh tidak diisi)
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 > 12
Tahun
: 3 – 5 Tahun 9 – 11 Tahun
5. Pendidikan : SMA / SLTA S1
: DIII S2/S3
6. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Tenaga Paramedis, memberikan tanda *check list* (√) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

| | | |
|-----|-----------------------|-----|
| SS | = Sangat Setuju | : 5 |
| S | = Setuju | : 4 |
| N | = Netral | : 3 |
| TS | = Tidak Setuju | : 2 |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | : 1 |
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Tenaga Paramedis dan Selamat Bekerja.

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. KUESIONER

1. Kinerja

| No | Pernyataan | Bobot Jawaban | | | | |
|----|---|---------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan rumah sakit. | | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Jumlah tugas yang diberikan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat | | | | | |
| 5 | Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu. | | | | | |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | | | | | |
| 7 | Saya berusaha untuk meminimalkan kesalahan selama melakukan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya melakukan pekerjaan dengan fokus dan teliti walaupun tidak ada atasan yang mengawasi. | | | | | |
| 9 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit. | | | | | |
| 10 | Saya mau menerima saran dan kritik dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik. | | | | | |
| 11 | Saya selalu mendukung rekan kerja untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik | | | | | |

2. Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Bobot Jawaban | | | | |
|----|---|---------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja di rumah sakit ini | | | | | |
| 2 | Saya merasa antusias dalam menjalankan tugas yang telah 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.

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya melaksanakan pekerjaan dengan segenap hati agar pekerjaan saya berjalan dengan baik. | | | | | |
| 4 | Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab | | | | | |
| 7 | Saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya | | | | | |
| 8 | Saya menjunjung tinggi nilai-nilai yang dianut di rumah sakit | | | | | |
| 9 | Saya sangat patuh terhadap peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh rumah sakit | | | | | |
| 10 | Tingkat kesetiaan saya dengan rumah sakit sangat tinggi sehingga saya tidak berniat keluar dari rumah sakit | | | | | |
| 11 | Saya sangat teratur dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari | | | | | |
| 12 | Saya melakukan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 13 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian yang saya miliki | | | | | |

3. Kompetensi

| No | Pernyataan | Bobot Jawaban | | | | |
|----|--|---------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya mempunyai pengetahuan yang memadai dalam <i>job description</i> pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Saya mampu mengetahui dan memahami SOP (<i>standard operating procedure</i>) yang ada di rumah sakit | | | | | |
| 3 | Saya mampu memahami situasi dan kondisi kerja yang terjadi di dalam rumah sakit | | | | | |

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 | Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki | | | | | |
| 5 | Saya bisa mengambil sikap tanggap ketika terjadi situasi darurat di rumah sakit | | | | | |
| 6 | Saya selalu bersikap positif dalam menghadapi permasalahan di rumah sakit | | | | | |
| 7 | Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap bidang pekerjaan sekarang | | | | | |

4. Budaya Kerja

| No | Pernyataan | Bobot Jawaban | | | | |
|----|--|---------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya menyadari hak dan kewajiban saya ketika bekerja di rumah sakit | | | | | |
| 2 | Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban | | | | | |
| 3 | Atasan memberikan kepercayaan kepada saya untuk melaksanakan pekerjaannya | | | | | |
| 4 | Saya selalu disiplin menjalankan aturan-aturan yang ditetapkan rumah sakit | | | | | |
| 5 | Saya selalu menjaga kesopanan Ketika berhadapan dengan atasan maupun rekan kerja di rumah sakit. | | | | | |
| 6 | Saya selalu menghargai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya | | | | | |
| 7 | Atasan mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kemajuan rumah sakit | | | | | |
| 9 | Saya selalu menciptakan komunikasi yang baik dengan atasan di rumah sakit | | | | | |
| 10 | Saya selalu menciptakan komunikasi yang baik dengan pasien di rumah sakit | | | | | |

“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”



Lampiran 2 Tabulasi Kinerja (Y)

| No | Kinerja (Y) | | | | | | | | | | Total |
|----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | Y1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y10 | Y11 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

Hal-hal yang Dilindungi Undang-Undang

© 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.



| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 76 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

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 satu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 95 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

B. Kepuasan Kerja (Z)

| No | Kepuasan Kerja (Z) | | | | | | | | | | | | Total |
|----|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|-------|
| | Z.1 | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.6 | Z.7 | Z.8 | Z.9 | Z.10 | Z.11 | Z.12 | Z.13 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |

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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 43 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 42 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 47 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 41 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 48 |
| 51 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |

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 satu 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 milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 81 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 89 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 93 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |

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 satu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 95 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 98 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 99 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |

C. Kompetensi (X1)

| No | Kompetensi | | | | | | | Total |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 45 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 28 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

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

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

D. Budaya Kerja

| No | Budaya Kerja | | | | | | | | | | Total |
|----|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Hak Cipta Diinidungrai Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |

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

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

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

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 71 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Diinidunsi 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diinidunsi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 99 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

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





Lampiran 3 Hasil Olahan Data

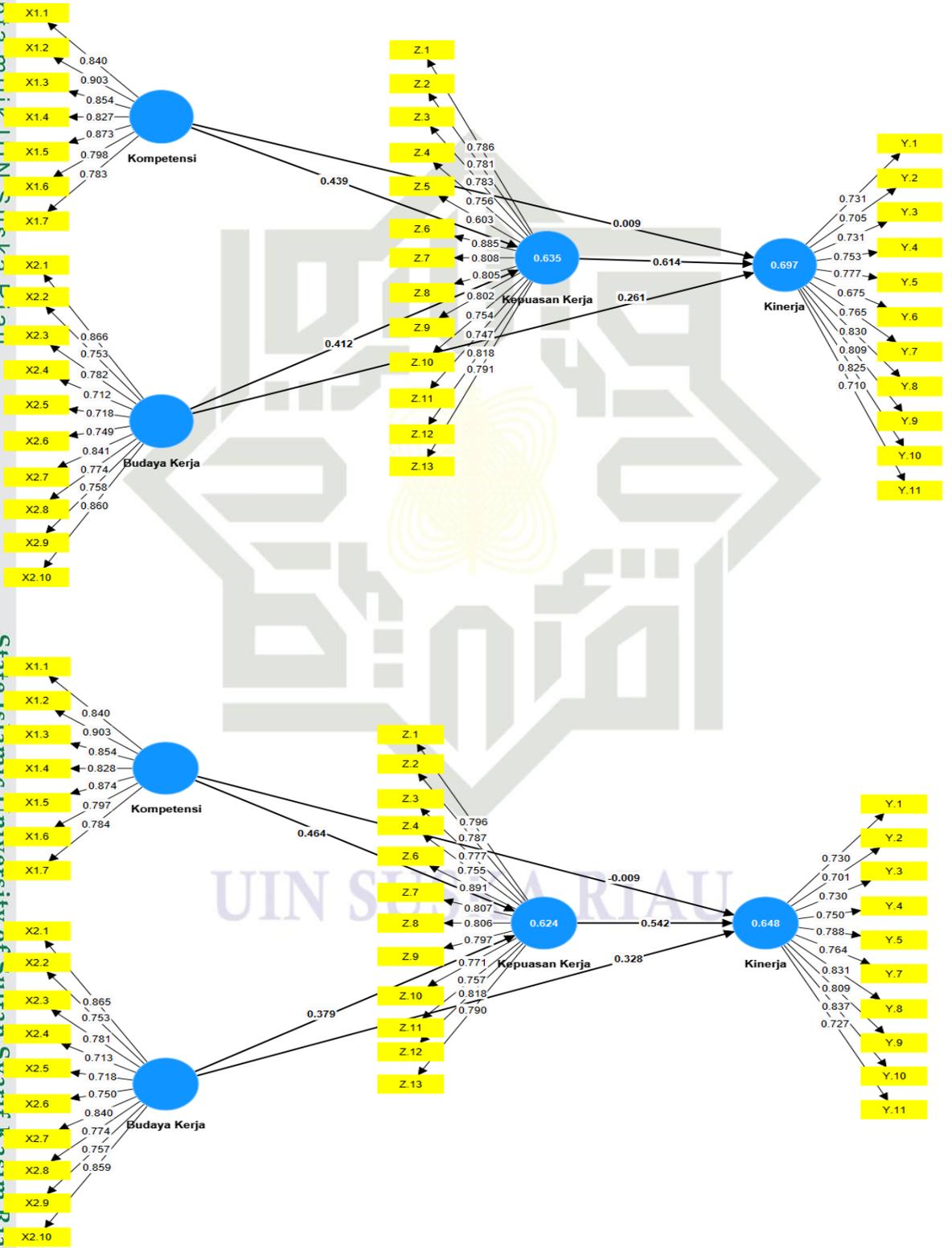
a. Outer Model

Halaman Dilindungi Undang-Undang

© **akticipia** milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Suran Syarif Kasim Riau

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

b. Outer Loading

| Variabel | Indikator | Outer loading awal | Eliminasi | Keterangan |
|----------------|-----------|--------------------|-----------|------------|
| Kompetensi | X1.1 | 0.840 | 0.840 | Valid |
| | X1.2 | 0.903 | 0.903 | Valid |
| | X1.3 | 0.854 | 0.854 | Valid |
| | X1.4 | 0.827 | 0.828 | Valid |
| | X1.5 | 0.873 | 0.874 | Valid |
| | X1.6 | 0.798 | 0.797 | Valid |
| | X1.7 | 0.783 | 0.784 | Valid |
| Budaya Kerja | X2.1 | 0.866 | 0.865 | Valid |
| | X2.2 | 0.753 | 0.753 | Valid |
| | X2.3 | 0.782 | 0.781 | Valid |
| | X2.4 | 0.712 | 0.713 | Valid |
| | X2.5 | 0.718 | 0.718 | Valid |
| | X2.6 | 0.749 | 0.750 | Valid |
| | X2.7 | 0.841 | 0.840 | Valid |
| | X2.8 | 0.774 | 0.774 | Valid |
| | X2.9 | 0.758 | 0.757 | Valid |
| | X2.10 | 0.860 | 0.859 | Valid |
| Kinerja | Y.1 | 0.731 | 0.730 | Valid |
| | Y.2 | 0.705 | 0.701 | Valid |
| | Y.3 | 0.731 | 0.730 | Valid |
| | Y.4 | 0.753 | 0.750 | Valid |
| | Y.5 | 0.777 | 0.788 | Valid |
| | Y.6 | 0.675 | | |
| | Y.7 | 0.765 | 0.764 | Valid |
| | Y.8 | 0.830 | 0.831 | Valid |
| | Y.9 | 0.809 | 0.809 | Valid |
| | Y.10 | 0.825 | 0.837 | Valid |
| | Y.11 | 0.710 | 0.727 | Valid |
| Kepuasan Kerja | Z.1 | 0.786 | 0.796 | Valid |
| | Z.2 | 0.781 | 0.787 | Valid |
| | Z.3 | 0.783 | 0.777 | Valid |
| | Z.4 | 0.756 | 0.755 | Valid |
| | Z.5 | 0.603 | | Valid |
| | Z.6 | 0.885 | 0.891 | Valid |
| | Z.7 | 0.808 | 0.807 | Valid |
| | Z.8 | 0.805 | 0.806 | Valid |

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

| | | | | |
|--|------|-------|-------|-------|
| | Z.9 | 0.802 | 0.797 | Valid |
| | Z.10 | 0.754 | 0.771 | Valid |
| | Z.11 | 0.747 | 0.757 | Valid |
| | Z.12 | 0.818 | 0.818 | Valid |
| | Z.13 | 0.791 | 0.790 | Valid |

C. Cross Loading

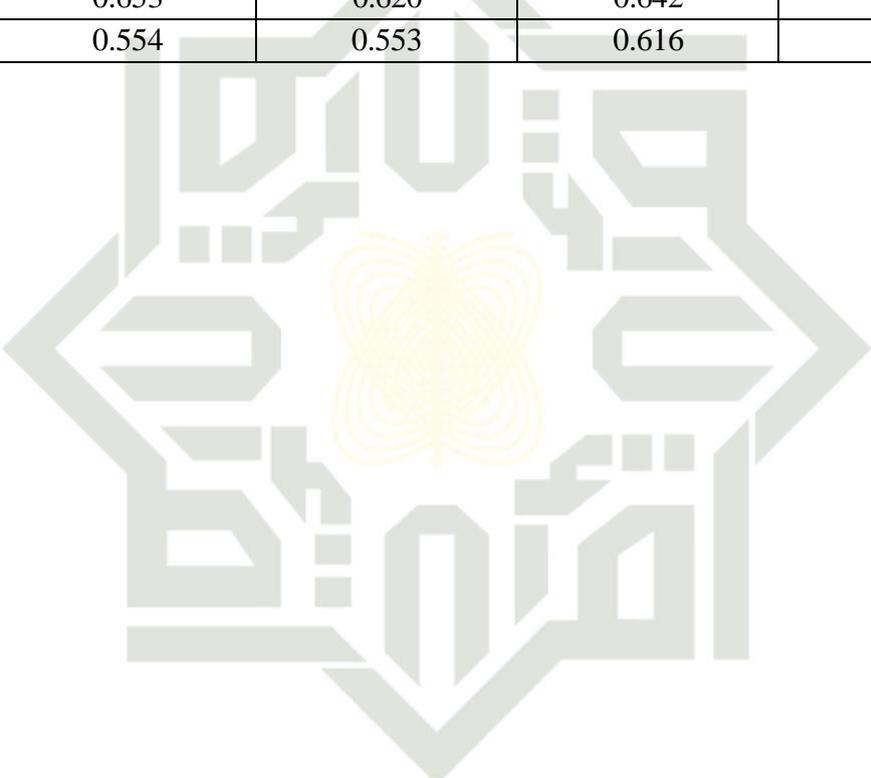
| Variabel | Kompetensi | Budaya Kerja | Kinerja | Kepuasan Kerja |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| X1.1 | 0.840 | 0.659 | 0.552 | 0.589 |
| X1.2 | 0.903 | 0.677 | 0.610 | 0.634 |
| X1.3 | 0.854 | 0.561 | 0.526 | 0.580 |
| X1.4 | 0.828 | 0.654 | 0.529 | 0.631 |
| X1.5 | 0.874 | 0.680 | 0.534 | 0.644 |
| X1.6 | 0.797 | 0.635 | 0.534 | 0.620 |
| X1.7 | 0.784 | 0.566 | 0.500 | 0.702 |
| X2.1 | 0.532 | 0.865 | 0.480 | 0.456 |
| X2.2 | 0.577 | 0.753 | 0.621 | 0.616 |
| X2.3 | 0.438 | 0.781 | 0.441 | 0.366 |
| X2.4 | 0.574 | 0.713 | 0.574 | 0.676 |
| X2.5 | 0.533 | 0.718 | 0.635 | 0.598 |
| X2.6 | 0.702 | 0.750 | 0.622 | 0.663 |
| X2.7 | 0.480 | 0.840 | 0.441 | 0.405 |
| X2.8 | 0.723 | 0.774 | 0.617 | 0.686 |
| X2.9 | 0.653 | 0.757 | 0.521 | 0.545 |
| X2.10 | 0.507 | 0.859 | 0.457 | 0.432 |
| Y.1 | 0.410 | 0.471 | 0.730 | 0.427 |
| Y.2 | 0.509 | 0.558 | 0.701 | 0.520 |
| Y.3 | 0.410 | 0.471 | 0.730 | 0.427 |
| Y.4 | 0.449 | 0.510 | 0.750 | 0.464 |
| Y.5 | 0.493 | 0.547 | 0.788 | 0.601 |
| Y.7 | 0.437 | 0.534 | 0.764 | 0.598 |
| Y.8 | 0.536 | 0.608 | 0.831 | 0.702 |
| Y.9 | 0.580 | 0.559 | 0.809 | 0.712 |
| Y.10 | 0.562 | 0.626 | 0.837 | 0.684 |
| Y.11 | 0.509 | 0.570 | 0.727 | 0.677 |
| Z.1 | 0.573 | 0.596 | 0.522 | 0.796 |
| Z.2 | 0.641 | 0.610 | 0.565 | 0.787 |
| Z.3 | 0.564 | 0.534 | 0.748 | 0.777 |

Hak Cipta Diinidungi Uhdang-Uhdang

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|--------------|
| Z.4 | 0.589 | 0.558 | 0.629 | 0.755 |
| Z.6 | 0.714 | 0.709 | 0.706 | 0.891 |
| Z.7 | 0.590 | 0.625 | 0.638 | 0.807 |
| Z.8 | 0.566 | 0.567 | 0.571 | 0.806 |
| Z.9 | 0.544 | 0.533 | 0.611 | 0.797 |
| Z.10 | 0.583 | 0.489 | 0.498 | 0.771 |
| Z.11 | 0.571 | 0.541 | 0.609 | 0.757 |
| Z.12 | 0.653 | 0.620 | 0.642 | 0.818 |
| Z.13 | 0.554 | 0.553 | 0.616 | 0.790 |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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 mengemukakan 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.

Lampiran 5 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonso@uin-suska.ac.id

| | | |
|----------|-------------------------------------|--------------------------|
| Nomor | : B-2949/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 | Pekanbaru, 06 Mei 2024 M |
| Sifat | : Biasa | 27 Syawwal 1445 H |
| Lampiran | : - | |
| Hal | : Izin Riset | |

Kepada
 Yth. Direktur
 Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

| | |
|----------|------------------|
| Nama | : Cici Apriola |
| NIM | : 12070122530 |
| Jurusan | : Manajemen |
| Semester | : VIII (Delapan) |

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


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



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 6 Surat Selesai Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691

Pekanbaru, 24 Juni 2024

Nomor : B/1676 MI/DIK.9.1./2024/Rs.Bhy
Klasifikasi : Biasa
Lamp :
Hal : selesai penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SUSKA RIAU

di

Pekanbaru

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor: B/-2949/Un.04/F.VIII/PP.00.9/5/2024 tanggal 6 Mei 2024 tentang izin riset.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas diberitahukan kepada Dekan, telah selesai melaksanakan riset di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Pekanbaru Polda Riau a.n. :

Nama : CICI APRIOLA
NIM : 12070122530
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PARAMEDIS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

PIT KARUMKIT BHAYANGKARA TK.III
PEKANBARU POLDA RIAU


dr. I WAYAN AGUS DARMAWAN, Sp.OT
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76010890

Lampiran 7 Dokumentasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. 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



Nama lengkap penulis adalah Cici Apriola lahir pada tanggal 16 April 2002 di Pekanbaru Riau. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan Ayahanda Wirasman dan Ibunda Romaninur.

Pada tahun 2006 penulis memulai pendidikan pertama di Taman Kanak-Kanak Al-Fattah Pekanbaru Riau, kemudian pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar (SDN 96) Pekanbaru Riau dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 33 Pekanbaru, dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA 7 Pekanbaru) dan lulus tahun 2020. Dan pada tahun yang sama penulis diterima menjadi salah satu mahasiswi Strata-1 (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama menjalani proses perkuliahan penulis banyak mendapatkan pengalaman hidup yang sangat bermanfaat, baik pengalaman akademik maupun non akademik.

Penulis melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru” pada bulan November 2023-Juni 2024. Dan pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis melakukan Ujian Munaqasah Skripsi dan dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).