



**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI INSTALASI REKAM MEDIS RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU KOTA 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*



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

INDAH EKA PUTRI

NIM. 12070120623

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : INDAH EKA PUTRI
 NIM : 12070120623
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL :PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI REKAM MEDIS RSUD ARIFIN ACHMAD KOTA PEKANBARU, PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

ENDRIANTO USTHA ST.,MM
 NIP. 196909152023211003

MENGETAHUI



DEKAN

Dr.Hj. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 1970008261999032001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018

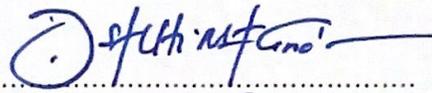
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indah eka putri
Nim : 12070120623
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
intalasi rekam medis RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, provinsi Riau
Tanggal Ujian : 22 November 2024

TIM PENGUJI

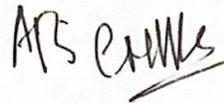
Ketua

Astuti Meflinda SE.,MM
NIP. 19720513 200701 2018



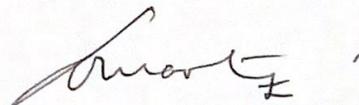
Sekretaris

Ari Nur Wahidah SE.,MM
NIP. 200710 2 002



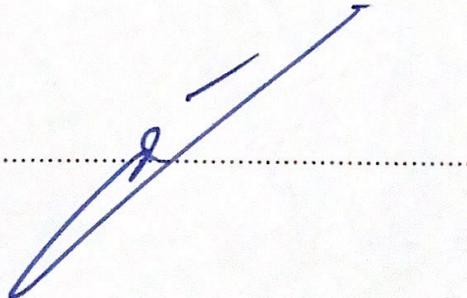
Penguji 1

Dr. Dony Martias SE.,MM
NIP. 200710 1 004



Penguji 2

Ermansyah SE.,MM
NIP.130 712 070





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

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2024
Tanggal : 13 September 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Eka Putri
NIM : 12070120623
Tempat/Tgl. Lahir : Bukittinggi, 02 Febuari 2002
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Program Studi : S1 – Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INTALASI REKAM MEDIS RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU KOTA 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. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah Lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 13 September 2024

Yang membuat pernyataan,



Indah Eka Putri
NIM. 12070120623

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI REKAM MEDIS RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU**

Oleh :
INDAH EKA PUTRI
NIM. 12070120623

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad provinsi Riau kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Alat analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 22. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 56 pegawai instalasi rekam medis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari analisis data yang dilakukan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil rekapitulasi tanggapan responden dari variabel kompetensi dan budaya organisasi pada instalasi rekam medis rumah sakit umum arifin achmad kota pekanbaru dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi dan bu daya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Kota Pekanbaru. Besaran pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Kota Pekanbaru sebesar 82%. Sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL RECORDS INSTALLATION EMPLOYEES AT ARIFIN ACHMAD HOSPITAL, RIAU PROVINCE, PEKANBARU CITY

By :
INDAH EKA PUTRI
NIM. 12070120623

This research was conducted at the Medical Records Installation of Arifin Achmad Hospital, Riau Province, Pekanbaru City. This research aims to identify and analyze the influence of Competency and Organizational Culture on Employee Performance in the Medical Records Installation of Arifin Achmad Hospital, Riau Province, Pekanbaru City. The analytical tool in this research was SPSS version 22. Meanwhile, the sample used in this research used a saturated sample, namely 56 medical record installation employees. The data collection technique in this research is by using a questionnaire and the data analysis technique in this research is by using multiple linear regression analysis. From the data analysis carried out, it can be concluded that from the results of the recapitulation of respondents' responses from the competency and organizational culture variables in the medical record installation at Arifin Achmad General Hospital, Pekanbaru City, the research results show that the competency and organizational culture variables have a positive and significant effect. on Employee Performance. Competence and Organizational Culture simultaneously influence employee performance at the Medical Records Installation at the Arifin Achmad Regional General Hospital, Pekanbaru City. The magnitude of the influence of Competency and Organizational Culture on Employee Performance at the Medical Records Installation at the Arifin Achmad Regional General Hospital, Pekanbaru City is 82%. Meanwhile, the remaining 18% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Competence, Organizational Culture and Employee Performance


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Kota Pekanbaru**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan khusus kepada ayahanda dan ibunda. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, do'a, dan inspirasi serta dukungan yang selama ini tercurah kepada penulis. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Endrianto ustha S.T,MM selaku pembimbing proosal dan skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan, masukan, serta sumbangan pikiran kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga dan bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

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

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis

INDAH EKA PUTRI

NIM. 12070120623



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 16 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 16 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 17 |
| 1.5 Sistematika penulisan | 18 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | 20 |
| 2.1 Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2.1.2 Arti Penting Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi | 22 |
| 2.2 Kinerja Pegawai | 24 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai | 24 |
| 2.2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai | 27 |
| 2.3 Kompetensi | 28 |
| 2.3.1 Pengertian Kompetensi | 28 |
| 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi | 29 |
| 2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi | 34 |
| 2.4 Budaya Organisasi | 40 |
| 2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi | 40 |
| 2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi | 44 |
| 2.4.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi | 46 |
| 2.5 Pandangan Islam mengenai Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|---|-----------|
| Kinerja | 46 |
| 2.5.1 Pandangan Islam tentang Kompetensi Terhadap Kinerja | 46 |
| 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja | 49 |
| 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja | 50 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 52 |
| 2.7 Kerangka Pemikiran | 55 |
| 2.8 Konsep Operasional | 55 |
| 2.9 Hipotesis | 56 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 59 |
| 3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian | 59 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 59 |
| 3.2.1 Jenis Data | 59 |
| 3.2.2 Sumber Data | 59 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 60 |
| 3.3.1 Populasi | 60 |
| 3.3.2 Sampel | 60 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 61 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 62 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | 68 |
| 4.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad | 68 |
| 4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad | 69 |
| 4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad | 71 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 74 |
| 5.1 Karakteristik Responden | 74 |
| 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 74 |
| 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 74 |
| 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 75 |
| 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 76 |
| 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian | 77 |
| 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi | 77 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | |
|--|-----------|
| 5.2.2 Variabel Budaya Organisasi | 78 |
| 5.2.3 Variabel Kinerja Pegawai | 80 |
| 5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian | 81 |
| 5.3.1 Uji Validitas | 81 |
| 5.3.2 Uji Realiabilitas | 83 |
| 5.4 Uji Asumsi Klasik | 84 |
| 5.4.1 Uji Normalitas..... | 85 |
| 5.4.2 Uji Multikolinearitas..... | 86 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 87 |
| 5.5 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 88 |
| 5.6 Uji Hipotesis..... | 89 |
| 5.6.1 Uji t (Parsial)..... | 89 |
| 5.6.2 Uji F (Simultan)..... | 92 |
| 5.6.3 Koefesien Determinasi..... | 92 |
| 5.7 Pembahasan | 93 |
| 5.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai | 93 |
| 5.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai | 94 |
| 5.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai | 95 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 96 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 96 |
| 6.2 Saran | 97 |
| DAFTAR PUSTAKA | 99 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Standar Nilai Kinerja Pegawai | 3 |
| Tabel 1. 2 Nilai Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun 2022-2023 | 4 |
| Tabel 1. 3 Jumlah Pegawai Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Berdasarkan Jabatannya Pada Tahun 2023 | 5 |
| Tabel 1. 4 Klasifikasi Pendidikan Pegawai Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Berdasarkan Jabatannya Pada Tahun 2023 | 8 |
| Tabel 2. 1 Peneltian Terdahulu..... | 52 |
| Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian..... | 55 |
| Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Kuesioner | 62 |
| Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 74 |
| Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia..... | 75 |
| Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 75 |
| Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 76 |
| Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi | 77 |
| Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi | 78 |
| Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai | 80 |
| Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel | 82 |
| Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel | 84 |
| Tabel 5. 10 Hasil Uji Normalitas..... | 85 |
| Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinearitas | 86 |
| Tabel 5. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 88 |
| Tabel 5. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 88 |
| Tabel 5. 14 Hasil Uji t | 90 |
| Tabel 5. 15 Hasil Uji F | 92 |
| Tabel 5. 16 Hasil Uji Koefiesien Determinasi | 93 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Penelitian..... | 55 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad | 72 |



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

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

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

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk mendukung implementasi segala kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi hal yang harus dipertimbangkan di semua tingkat manajemen perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada peran orang-orang yang bekerja di dalamnya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan yang memegang peranan penting.

Kinerja pegawai di Rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru dapat kemampuan organisasi untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, seperti halnya tingkat pengetahuan dan pemahaman staf, serta budaya dan norma tempat kerja. Dengan demikian, keberhasilan upaya organisasi untuk mencapai produktivitas bergantung pada kinerja masing-masing anggotanya.

Dalam setiap organisasi, baik itu instalasi pemerintah maupun perusahaan komersial, modal terpenting adalah tenaga kerjanya. Tenaga kerja dianggap sebagai modal terpenting dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berinisiatif untuk menjalankan kegiatan di dalam perusahaan merupakan penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik instalasi pemerintah maupun perusahaan swasta.

Apabila pegawai berkinerja baik, diharapkan mereka mampu memberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

layanan prima kepada masyarakat. Dalam proses pertumbuhan suatu perusahaan, kinerja pegawai merupakan komponen krusial dan penggerak utama. Indikator kinerja merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai sejauh mana persyaratan kinerja pegawai telah terpenuhi. Berikut ini beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai: Pertama, kualitas pekerjaan; kedua, kuantitas; ketiga, ketepatan waktu; keempat, efisiensi; dan kelima, otonomi.

(Kotler & Armstrong, 2013) menyebutkan bahwa ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (prestasi kerja). Faktor personal meliputi jumlah keterampilan, tingkat kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi, dan tingkat dedikasi individu. Salah satu faktor tersebut adalah faktor personal. Kinerja pegawai merupakan jembatan yang membantu menjawab pertanyaan tentang bagaimana memastikan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dalam hal penyampaian informasi.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia secara maksimal merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan harus memiliki pekerja yang kompeten dalam semua bakatnya dan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi. Selain itu, pegawai harus berupaya mengelola organisasi dengan cara yang paling optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hanya dengan demikian kegiatan manajemen dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Dalam hal keberhasilan layanan yang diberikan oleh pekerja, kinerja berfungsi sebagai dasar untuk menentukan seberapa besar organisasi bertanggung jawab atas tindakannya. Selain itu, pemerintah telah menetapkan kriteria kinerja bagi pegawainya. Berikut ini adalah daftar aturan yang telah ditetapkan pemerintah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

terkait persyaratan nilai kinerja pegawai.

Tabel 1. 1
Standar Nilai Kinerja Pegawai

| No | Nilai | Kategori |
|----|---------------|-------------|
| 1 | 91 – ke atas | Sangat Baik |
| 2 | 76 – 90 | Baik |
| 3 | 65 – 75 | Cukup |
| 4 | 51 – 64 | Kurang |
| 5 | 50 – ke bawah | Buruk |

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011.

Prestasi kerja, seperti penguasaan tugas, keterampilan, kegembiraan kerja, disiplin kerja, dan hasil kerja, menjadi bahan pertimbangan dalam sistem evaluasi kinerja ini. Wewenang, pertumbuhan pegawai, kolaborasi, inisiatif, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab merupakan komponen manajemen. Administrasi juga mencakup tanggung jawab. Istilah "pribadi" mencakup kualitas seperti kejujuran, kesetiaan, pola pikir, perilaku, ketekunan, dan kesehatan. Industri perawatan kesehatan, termasuk Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad, dihadapkan pada tugas untuk meningkatkan efisiensi dan kemanjuran layanan di era globalisasi ini, yang ditandai dengan tingkat persaingan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sebagai salah satu komponen penting dalam penyediaan pelayanan kesehatan, Instalasi Rekam Medis memiliki peran strategis dalam pengelolaan informasi pasien. Kinerja Pegawai di Instalasi rekam medis menjadi faktor penentu dalam memastikan informasi pasien terkelola dengan baik, akurat, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

RSUD Arifin Ahmad, sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang berupaya untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat, perlu memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor seperti kompetensi dan budaya



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

organisasi dapat memengaruhi Kinerja Pegawai di Instalasi rekam medis RSUD Arifin Ahmad. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi rekam medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad menjadi penting untuk dilakukan.

Dalam observasi yang peneliti dapatkan secara langsung dari Instalasi RSUD Arifin Ahmad sebagai lokasi penelitian yang peneliti lakukan untuk melihat penilaian kinerja pegawai pada bidang Instalasi rekam medis pada RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru. Di antara variabel pendukung yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, salah satu faktornya adalah peningkatan kinerja pegawai. Tabel data kinerja pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 yang telah disajikan pada tabel di bawah ini dapat dilihat bagaimana semua upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad telah berhasil:

Tabel 1. 2
Nilai Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun 2022-2023

| No | Jabatan | Nilai Kinerja | |
|----|---|---------------|------|
| | | 2022 | 2023 |
| 1. | Kepala Instalasi Rekam Medis | 85,4 | 80,4 |
| 2. | Staf ACI | 84,2 | 82,2 |
| 3. | Tugas belajar | 83,5 | 78,2 |
| 4. | Koordinator penyimpanan dan pemusnahan RM | 84,5 | 80,5 |
| 5. | Koordinator pengelolaan data RM | 87,2 | 80,1 |
| 6. | Koordinator TPPRJ | 85,2 | 79 |
| 7. | Staf TPPRJ | 82, 2 | 83 |
| 8. | Koordinator ACI | 83,5 | 78,2 |
| 9. | Staf pengelolaan data | 84,2 | 81,2 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | |
|-----|--------------------------|------|------|
| 10. | Administrasi rekam medis | 79,6 | 78,2 |
| | Rata-rata | 84,7 | 80,2 |

Sumber :kinerja Pegawai RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun, 2023.

Pada masing-masing jabatan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.2. Kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2023 tergolong baik, ditunjukkan dengan rata-rata skor kinerja pegawai sebesar 80,2. Sebaliknya, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, skor kinerja pegawai RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2023 menurun dari tahun sebelumnya. Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, skor kinerja pegawai akhirnya mencapai 84,7 pada tahun 2022.

Menurut (Sudarmanto, 2014), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, dedikasi, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem insentif, dan masih banyak lagi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakannya. Kompetensi dan budaya tempat kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat tersebut.

Jumlah anggota staf yang bekerja di Rumah Sakit Arifin Achmad di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah Pegawai Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Berdasarkan Jabatannya Pada Tahun 2023

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|-------------------------------|--------|
| 1 | Kepala Instalasi Rekam Medis | 1 |
| 2 | Staf ACI | 14 |
| 3 | Tugas belajar | 2 |
| 4 | Penyimpanan dan pemusnahan RM | 14 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------------|---------------------------------|-----------|
| 5 | Koordinator pengelolaan data RM | 2 |
| 6 | Koordinator TPPRJ | 2 |
| 7 | Staf TPPRJ | 17 |
| 8 | Koordinator ACI | 1 |
| 9 | Staf pengelolaan data | 3 |
| 10 | Administrasi rekam medis | 1 |
| Total | | 56 |

Sumber : RSUD Arifin Achmad, 2023.

Berdasarkan table 1.3 maka dapat diketahui jumlah pegawai pada instansi rekam medis RSUD Arifin Achmad Pekanbaru sebanyak 56 orang yaitu kepala Instalasi rekam medis, Staff ACI 14 orang, Tugas Belajar 2 orang, Penyimpanan dan Pemusnahan rekam medis 14 orang, Koordinator pengelolaan data rekam medis 2 orang, Koordinator TPPRJ 2 orang, Staf TPPRJ 17 orang, Koordinator ACI, Staf pengelolaan data 3 orang, Administrasi rekam medis.

Salah satu rumah sakit umum daerah di Provinsi Riau adalah Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau yang terletak di Kota Pekanbaru yang merupakan ibu kota provinsi. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit pendidikan kelas B yang tugas dan fungsinya meliputi upaya pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan, dan pembinaan rumah sakit kabupaten/kota di seluruh provinsi. Selain itu, rumah sakit ini juga berfungsi sebagai tempat pendidikan bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Riau dan lembaga pendidikan kesehatan lainnya. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau Nomor: 4), berikut ini adalah perkembangannya.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

Khusus untuk tujuan penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah bidang umum yang bertugas di bidang pelayanan dan membantu RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dalam rangka pengembangan pelayanan kesehatan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Struktur organisasi RSUD Arifin Achmad meliputi beberapa bidang, namun yang menjadi perhatian adalah bidang umum. Kelembagaan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau mengacu pada Peraturan Gubernur Riau Nomor 50 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Peraturan ini menyebutkan bahwa kedudukan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang diberi wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut dilaksanakan dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan, serta melaksanakan upaya rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gubernur juga bertanggung jawab terhadap kepatuhan kelembagaan terhadap peraturan tersebut.

Mayoritas staf di Rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kategorisasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kebutuhan Tenaga untuk melaksanakan kegiatan pelayanan rekam medis didasarkan pada analisis beban kerja yaitu dengan menghitung waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dibagi dengan waktu kerja efektif : hasilnya adalah tenaga yang dibutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. 4
Klasifikasi Pendidikan Pegawai Pada RSUD Arifin Achamd Pekanbaru Berdasarkan Jabatannya Pada Tahun 2023

| No | Jabatan | Tingkat Pendidikan Pegawai | | | | | Klasifikasi Pendidikan Yang Dibutuhkan |
|----|---|----------------------------|-----|----|----|----|--|
| | | SMP | SMA | D3 | S1 | S2 | |
| 1 | Kepala Instalasi Rekam Medis | - | - | 1 | - | - | D3 Rekam medis |
| 2 | Staf ACI | - | 2 | 10 | 2 | - | D3 Rekam medis |
| 3 | Tugas belajar | - | - | 2 | - | - | D3 Rekam medis |
| 4 | Koordinator penyimpanan dan pemusnahan RM | 1 | 3 | 4 | 6 | - | D3 Rekam medis |
| 5 | Koordinator pengelolaan data RM | - | - | - | 1 | - | D3 Rekam medis |
| 6 | Koordinator TPPRJ | - | - | 2 | - | - | D3 Rekam medis |
| 7 | Staf TPPRJ | - | 4 | 1 | 12 | - | D3 Rekam medis |
| 8 | Koordinator ACI | - | - | - | 1 | - | D3 Rekam medis |
| 9 | Staf pengelolaan data | - | 1 | 1 | 1 | - | SLTA |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | | | | |
|----|--------------------------|---|---|---|---|---|------|
| 10 | Administrasi rekam medis | - | - | - | 1 | - | SLTA |
|----|--------------------------|---|---|---|---|---|------|

Sumber : RSUD Arifin Achmad, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel 1.4, RSUD Arifin Achmad Pekanbaru telah memiliki klasifikasi pendidikan personil yang jelas. Akan tetapi, sebagian besar personil yang dimiliki oleh RSUD Arifin Achmad Pekanbaru belum sesuai dengan klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Hal ini terlihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Misalnya, pada jabatan Staf TPPRJ, klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan minimal D3 Rekam Medis. Akan tetapi, masih ada petugas yang hanya berpendidikan SMA. Selain itu, klasifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk jabatan Koordinator Penyimpanan dan Pemusnahan Rekam Medis minimal D3 Rekam Medis, meskipun sebenarnya masih banyak petugas yang berpendidikan SMP dan SMA. Terkait dengan latar belakang pendidikan pegawai RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, sebagian besar belum sesuai dengan kategorisasi pendidikan yang dibutuhkan oleh Arifin Achmad.

Pada uraian tugas dan tanggung jawab di Instalasi Rekam Medis tertulis bahwasannya Seorang tenaga profesional yang ditugaskan untuk bertanggung jawab dan yang mengkoordinir kegiatan Penyimpanan Rekam Medis yang meliputi ketersediaan dokumen medis yang diperlukan baik untuk keperluan pengobatan maupun keperluan lainnya dan tempat penyimpanan Rekam Medis, dengan persyaratan Pendidikan minimal DIII Rekam Medis.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Pola ketenagaan dan kualifikasi personal pada RSUD Arifin Achmad sebagai Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan harus mempunyai tenaga kesehatan tertentu termasuk didalamnya tenaga kesehatan perekam medis yang bekerja di rekam medis. Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit harus bekerja sesuai standar profesi, standar pelayanan rumah sakit, SOP yang berlaku, Etika Profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien.

Dalam mempersiapkan tenaga Rekam Medis yang handal, perlu kiranya melakukan kegiatan penyediaan, mempertahankan SDM yang tepat bagi Instalasi Rekam Medis dan perlu meningkatkan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Di sisi lain, RSUD Arifin Achmad Pekanbaru memiliki budaya organisasi yang senantiasa menumbuhkan ambisi untuk menjadi rumah sakit pendidikan yang mandiri, yang menyediakan layanan lengkap dan berstandar internasional. Nilai-nilai budaya RSUD Arifin Achmad Pekanbaru berpusat pada penyediaan layanan medis berkualitas tinggi dan diarahkan pada pemenuhan kebutuhan pasien. Namun, prioritas ini belum sepenuhnya terwujud.

Pola gagasan dan nilai organisasi yang dipahami, dihayati, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri dan menjadi landasan bagi standar perilaku dalam organisasi, itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang budaya organisasi. Kompetensi merupakan aspek lain dari budaya organisasi. Sikap dan perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi dibentuk oleh budaya organisasi, yang berfungsi sebagai pengendali dan sumber arahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Robbin & judge (2019:19) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”, budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem makna bersama yang ada di dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggotanya. Terdapat hubungan yang kuat antara budaya suatu perusahaan dengan perilaku yang terjadi di tempat kerja, atau lebih spesifiknya, kinerja pegawai. Penerapan yang realistis dan dapat ditiru dari sudut pandang nilai-nilai dan keyakinan bersama di dalam perusahaan sebagai sumber kekuatan untuk membangun budaya organisasi yang langgeng merupakan dasar asumsi yang dikembangkan dari penerapan tersebut. Tindakan menggerakkan dan menyajikan budaya organisasi menjadi lebih sederhana, lebih terarah, dan lebih terfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebagai hasil dari keberadaan budaya organisasi. Salah satu unsur yang mungkin berpengaruh terhadap budaya suatu organisasi dan nilai-nilai yang diterima adalah perubahan perilaku individu secara meluas. Pegawai akan lebih mudah mengerjakan tugasnya jika budaya organisasi dikelola dan dikomunikasikan kepada mereka dengan baik.

Sikap dan perilaku anggota suatu organisasi dibentuk oleh organisasi, yang berfungsi sebagai pengendali dan pengarah. Oleh karena itu, kinerja pegawai pelaksana diasumsikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Kotter dan Heskett (Pinem, 2010) ada keterkaitan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja. Keberhasilan organisasi jangka panjang dapat dicapai melalui pengembangan budaya yang kuat. Dalam hal membuat pegawai lebih termotivasi, memiliki budaya yang kuat akan sangat membantu. Terciptanya rasa nyaman di



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tempat kerja mengarah pada pembentukan komitmen pekerja, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan mereka.

Di Rumah Sakit Arifin Achmad, budaya organisasi dicirikan oleh hubungan antara pekerja, saling mendukung antara pegawai, kolaborasi, dan kepercayaan pada kinerja pegawai melalui penggunaan kepercayaan pada kinerja pegawai.

Beberapa aspek yang menjadi ciri sikap dan perilaku manusia sebagai implementasi budaya organisasi adalah disiplin, inisiatif, responsif, komunikasi, dan kerjasama anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan penerapan peran dan tanggung jawab pegawai dalam kaitannya dengan budaya organisasi dapat diketahui dengan melihat faktor-faktor seperti meningkatnya akuntabilitas pegawai, meningkatnya kedisiplinan, kesesuaian dengan standar atau ketentuan yang berlaku, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, meningkatnya keterlibatan dan kepedulian, serta meningkatnya kerjasama, serta menurunnya angka keluhan dan ketidakhadiran pasien. Diharapkan kinerja pegawai akan meningkat apabila semua hal tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang telah dilakukan di RSUD Arifin Achmad, terlihat bahwa budaya organisasi masih lemah dalam hal mendukung kinerja. Hal ini terlihat dari beberapa gejala yang terlihat di lapangan, antara lain sebagai berikut:

1. Dalam hal membuat keputusan dengan pegawai lain, ada beberapa pegawai yang memiliki pandangan yang salah dan tidak saling menghargai dalam proses menjalankan tugasnya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Ada beberapa supervisor yang tidak memenuhi tanggung jawabnya dalam hal mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya.
3. Beberapa anggota staf memiliki tingkat pengabdian yang buruk terhadap perusahaan.
4. Beberapa anggota staf tidak begitu mahir berkomunikasi dengan beberapa anggota staf lainnya.

Di sisi lain, RSUD Arifin Achmad Pekanbaru memiliki budaya organisasi yang senantiasa menumbuhkan ambisi untuk menjadi rumah sakit pendidikan yang mandiri, yang menyediakan layanan lengkap dan berstandar internasional. Nilai-nilai budaya RSUD Arifin Achmad Pekanbaru berpusat pada penyediaan layanan medis berkualitas tinggi dan diarahkan pada pemenuhan kebutuhan pasien. Namun, prioritas ini belum sepenuhnya terwujud.

Hal ini tentu berkaitan dengan berbagai masalah, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pasien, dapat disimpulkan sebagian pegawai belum menerapkan budaya 5S yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit dalam bekerja serta beberapa aspek yang menjadi ciri sikap dan perilaku pegawai sebagai implementasi budaya organisasi seperti disiplin, inisiatif, responsif, komunikasi, dan kerjasama juga belum diterapkan dengan baik. Hal ini tampak dari kinerja pegawai dimana masih ditemukan beberapa masalah dalam memenuhi peraturan yang berlaku. Seperti keluhan mengenai perilaku pegawai yang kurang komunikatif seperti kurang ramah, kurang sabar dalam melayani dan layanan waktu yang lambat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tantangan yang berkaitan dengan budaya organisasi di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru antara lain masih terdapat pegawai yang kurang berkomunikasi dengan baik dengan pegawai lainnya, adanya perbedaan pendapat antar bidang yang mengakibatkan kurangnya kekompakan antar pegawai RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, tuntutan untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal secara tepat waktu dan efisien secara terus-menerus, serta tuntutan untuk selalu menjaga integritas internal guna mewujudkan cita-cita bersama untuk menjadi rumah sakit berkelas dunia yang mampu memberikan kehidupan yang lebih baik bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sehubungan dengan pencapaian visi, tujuan, dan sasaran perusahaan, diharapkan bahwa budaya organisasi akan memberikan dampak yang baik tidak hanya pada individu yang menjadi bagian dari organisasi tetapi juga pada organisasi itu sendiri. Dalam pengertian ini, budaya organisasi dapat dilihat sebagai suatu sistem yang bertanggung jawab untuk menyebarkan gagasan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya guna memimpin para anggotanya.

organisasi di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru merupakan pondasi bagi rumah sakit untuk terus maju dan berkembang, maka adaptasi dan integrasi internal harus dilakukan dengan rasa persatuan yang kuat. Perlu diketahui bahwa hubungan profesional, baik antar pekerja maupun dengan sesama pegawai, sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi. Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuli Susilowati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Herni Widiyah Nasrul, yang semuanya terdaftar di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana di Universitas Kepulauan Riau, Indonesia, dan dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DIMENSI, Volume 9, Nomor 3: 397-411, khususnya dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat," menetapkan bahwa 1) Kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Efektivitas perawat akan sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Dalam hal kinerja perawat, budaya organisasi memiliki dampak yang besar. 4) Dalam hal kinerja keperawatan, pelatihan memiliki dampak yang sangat besar. Tingkat kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan pelatihan semuanya memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja perawat secara bersamaan. (Susilowati dkk., 2020)

Dalam konteks rumah sakit umum, penting untuk memahami hubungan antara kompetensi individu serta budaya organisasi dengan kinerja pegawai, khususnya dalam unit Instalasi rekam medis Rumah sakit umum daerah Arifin ahmad. Di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana tingkat kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan kontribusi untuk pengetahuan yang lebih baik tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan penulis tentang sejumlah peristiwa yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul berikut: **“Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instalasi Pegawai Rekam Medis RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, Kota 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis pada RSUD Arifin Achmad provinsi Riau, kota Pekanbaru ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis pada RSUD Arifin Achmad provinsi Riau, kota Pekanbaru ?
3. Apakah Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis pada RSUD Arifin Achmad provinsi Riau, kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan pada penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Pekanbaru

1.4 Manfaat penelitian

Peneliti, anggota masyarakat, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya diharapkan dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini.

a. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian, khususnya di bidang strategi pemasaran. Lebih jauh lagi, hasil penelitian ini dapat membantu dalam menyelesaikan tugas akhir yang dipersyaratkan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.

b. Bagi Akademik

Dengan menggunakan temuan penelitian ini, adalah mungkin untuk meningkatkan informasi, wawasan, dan referensi yang tersedia bagi semua siswa untuk tujuan melakukan penelitian lebih lanjut.

c. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instalasi Rekam Medis oleh Petugas di Rumah Sakit Arifin Achmad Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Bagi pihak lain

Dengan bantuan penelitian ini, diharapkan semua lapisan masyarakat akan memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang cara budaya dan kompetensi organisasi memengaruhi kinerja.

1.5 Sistematika penulisan

Sistematika ini sangat membantu karena memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari topik utama. Berikut ini adalah struktur sistematis proposal ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berfungsi sebagai pendahuluan, memberikan gambaran tentang sejarah permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat menulis, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini memberikan penjelasan tentang landasan teori yang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia, kompetensi, budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi antar variabel, dan perspektif Islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian, berbagai jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data semuanya dibahas dalam bab ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan memberikan gambaran umum kantor yang menjadi subjek penelitian, termasuk sejarah singkat kantor serta deskripsi dasar kantor tersebut.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan penjelasan mengenai solusi terhadap kesulitan penelitian disertakan dalam bab ini.

BAB VI : PENUTUP

Penulis akan menarik sejumlah kesimpulan dan memberikan sejumlah rekomendasi terhadap temuan penelitian pada bab ini, yang merupakan bab terakhir yang ditulis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik perusahaan maupun lembaga. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang terpenting dalam suatu bisnis. Dalam menentukan pertumbuhan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk melakukan tugas-tugas seperti mengemudi, berpikir, dan membuat perencanaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan berfungsi pada tingkat tertingginya jika perusahaan mampu membantu pegawai dalam memajukan karier mereka dengan menentukan keterampilan mereka yang sebenarnya. Dalam banyak kasus, pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan menghasilkan peningkatan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kualitas kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan pelanggan dan keuntungan organisasi.

(Hasibuan, 2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai "ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat secara efektif dan efisien." Menurut (Hamali, 2016) Dalam konteks organisasi tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia mengacu pada pendekatan strategis terhadap manajemen keterampilan, motivasi, pertumbuhan, dan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam kegiatan pelatihan (training), organisasi merancang proses pembelajaran untuk memberikan bekal kepada individu berupa pengetahuan dan skills yang dibutuhkan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Sementara dalam pengembangan (*development*), organisasi merancang proses pembelajaran yang membekali individu serangkaian pengetahuan dan skills yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada pada masa mendatang (*future jobs demand*). Dengan demikian dapat dibedakan bahwa pelatihan (*training*) berorientasi pada jangka pendek, sedangkan pengembangan (*development*) berorientasi pada jangka panjang. Dalam perencanaan karir, organisasi melakukan proses secara terus-menerus untuk menetapkan tujuan karir dan mengidentifikasi makna penting karir tersebut bagi kemajuan (*advancement*) dan kesejahteraan (*well being*) individu.

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai tingkatan, termasuk tingkat pimpinan yang terdiri dari manajer puncak, manajer madya, staf atau pekerja, bahkan investor atau pemodal. Individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangatnya kepada suatu organisasi sering dianggap sebagai sumber daya paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan.

Oleh karena itu, tantangan yang ada pada sumber daya manusia menjadi penyebab timbulnya masalah di dalam perusahaan. Hal ini berdampak pada ketersediaan sumber daya manusia yang mampu merencanakan dan melaksanakan kegiatan program. Hal ini merupakan konsekuensi dari situasi tersebut. Untuk menilai kapasitas tersebut, maka faktor yang sangat penting adalah kapabilitas,



kompetensi, dan produktivitas kerja.

2.1.2 Arti Penting Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Fungsi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam rangka meraih keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menentukan kapasitas organisasi atau perusahaan untuk bersaing dalam skala global. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, agar manusia dapat memenangkan persaingan tersebut, maka manusia harus senantiasa berinovasi. Pengembangan suatu usaha hanya dapat dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Oleh karena itu, marilah kita manfaatkan kesempatan ini untuk bersama-sama memahami apa itu sumber daya manusia.

Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau cita-citanya. Tanpa sumber daya manusia yang unggul, mustahil bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, meskipun teknologi semakin canggih dan terus mengalami peningkatan, penyampaian informasi semakin mudah dan cepat, serta ketersediaan bahan baku yang beragam semakin dibutuhkan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam berkontribusi terhadap pembentukan integritas sekaligus perwujudan visi dan tujuan organisasi. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang dapat berperan sebagai pengelola sistem. Hal ini memastikan bahwa sistem dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang penting karena kedudukan dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, dan tentu saja harus senantiasa diarahkan untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang vital bagi organisasi. Sumber daya manusia suatu organisasi perlu memiliki kualitas seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan kompetensi agar bisnis dapat mewujudkan visi dan mencapai tujuannya. Selain itu, ada sejumlah tugas yang harus dapat dilakukan oleh Sumber Daya Manusia agar dapat mengatasi berbagai permasalahan yang ada di dunia kerja. Peran-peran tersebut meliputi kemampuan untuk melakukan analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan calon tenaga kerja yang sesuai, pengelolaan keuangan, dan tanggung jawab lainnya.

Motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian memang menjadi syarat untuk menentukan apakah seseorang telah menguasai kompetensi tertentu atau belum. Menurut pendapat berbagai ahli (Lyle Spencer, Signe Spencer, Tucker, dan Cofsky), terdapat lima karakteristik utama yang membentuk kompetensi. Selain itu, seseorang harus memiliki nilai-nilai kompetensi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang terkait dengan organisasi. Ada orang pintar lain yang menjelaskan tentang kompetensi dengan bernas, yaitu prof. Gary Hamel dan prof. CK Prahalad melalui buku magnum opus-nya "*Competing for the future*". Bahkan kata "kompetensi" menjadi kajian yang banyak dibicarakan orang manakala buku karya Hamel dan Prahalad ini muncul di pasaran puluhan tahun lalu.

Individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak organisasi, baik organisasi dalam suatu lembaga maupun perusahaan, disebut sebagai sumber daya



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

manusia (SDM). Kedua jenis organisasi tersebut merupakan sumber daya yang tidak tergantikan dan aset yang berharga. Jika dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya seperti teknologi, uang, dan bahan baku, sumber daya manusia merupakan aspek yang paling signifikan dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan untuk mengelola aspek-aspek lain dari perusahaan. Akan tetapi, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia. Dalam pengertian ini, istilah "sumber daya manusia" mengacu pada seseorang yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun perusahaan, dan dianggap sebagai aset berharga yang memerlukan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang berkelanjutan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kemampuan (A), motivasi (M), dan kesempatan saling berinteraksi untuk menentukan kinerja, yang merupakan hasil interaksi antara ketiga faktor tersebut. Ada beberapa sudut pandang dari para ahli yang dikutip oleh penulis. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Afandi dkk., 2018).

Kinerja merupakan konsekuensi dari hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam rangka melaksanakan kewajibannya berdasarkan kemampuan, usaha, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

miliki, yang dapat berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal, dan kemampuan teknis.

2) Usaha yang dicurahkan

Selama mereka bekerja, kehadiran mereka, dan motivasi mereka merupakan contoh usaha yang mereka lakukan. Tingkat usaha yang dilakukan seseorang merupakan cerminan tingkat motivasi yang mereka miliki untuk melakukan tugasnya secara efektif. Bahkan ketika pekerja memiliki tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut, jika mereka hanya melakukan sedikit usaha, pekerjaan tersebut tidak akan berhasil.

3) Lingkungan Organisasional

Perusahaan menawarkan berbagai fasilitas kepada pegawainya, seperti manajemen, peralatan, teknologi, serta kesempatan pelatihan dan pengembangan, dalam konteks organisasi.

Strategi peningkatan kinerja terdiri dari empat fase, sebagaimana dinyatakan oleh Tyson dan Jackson dalam (Wahidin, 2017). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mulailah kegiatan yang telah diselesaikan oleh kelompok dan biarkan tim mengidentifikasi variabel-variabel utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang menghambat kinerja.
2. Memilih indikator keberhasilan yang pragmatis dan hilangkan yang tidak bernilai.
3. Menetapkan konsensus tentang cara memodifikasi kriteria agar sesuai dan menyingkirkan yang tidak relevan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Mengevaluasi variabel-variabel pada tingkat kolektif dan personal.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Robbins mendefinisikan indikator kinerja sebagai instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai yang telah dicapai. Indikator kinerja, sebagaimana diuraikan oleh (Robbin & Judge, 2016), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, yang dievaluasi berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan seberapa baik tugas diselesaikan dibandingkan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai secara keseluruhan.
2. Kuantitas hasil pekerjaan, yang dinilai dari segi jumlah unit, yaitu jumlah kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada waktu awal yang diberikan untuk memanfaatkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain sebaik-baiknya.
4. Efisiensi, yang mengacu pada tingkat di mana personel mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia bagi perusahaan, yang dapat mencakup sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya teknologi, dan bahan baku.
5. Kemandirian adalah tingkat di mana seseorang mampu melaksanakan kegiatan tanpa memerlukan pengawasan atau dukungan dari atasan di masa mendatang. Pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya tanpa memerlukan pengawasan juga termasuk dalam kategori ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, dengan usaha yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan McClelland adalah bahwa kompetensi merupakan kualitas dasar yang dimiliki oleh seseorang dan secara langsung berdampak atau dapat menjadi ciri kinerja yang baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dicapai oleh para pelaku luar biasa lebih sering dalam lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan oleh para pelaku biasa (Veithzal, 2015).

Sebagaimana dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dikutip dalam (Wibowo, 2016), kompetensi terdiri dari lima sifat khusus, yaitu sebagai berikut:

1. Motif

Sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara teratur dan yang memotivasi mereka untuk mengambil tindakan. Motif adalah apa yang mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku ke arah kejadian atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Ciri-ciri fisik serta reaksi yang konstan sesuai dengan keadaan atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman penglihatan adalah dua ciri fisik yang menilai tingkat keahlian yang dimiliki oleh seorang pilot pesawat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tempur.

3. Konsep Diri

Pandangan, nilai, atau citra diri seseorang. Salah satu komponen konsep diri seseorang adalah rasa percaya diri mereka, yang dapat didefinisikan sebagai gagasan bahwa mereka mampu bekerja dengan baik dalam hampir semua keadaan.

4. Pengetahuan

Seluruh pengetahuan yang dimiliki individu di wilayah tertentu. Memiliki pengetahuan adalah keterampilan yang sulit untuk dimiliki. Sebagai akibat dari fakta bahwa mereka tidak mengevaluasi pengetahuan dan kemampuan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan, skor pada ujian pengetahuan sering kali gagal untuk secara akurat memprediksi kinerja kerja secara keseluruhan.

5. Keterampilan

Memperoleh kapasitas untuk melakukan aktivitas mental atau fisik tertentu. Di antara kemampuan mental atau keterampilan kognitif yang termasuk adalah berpikir konseptual dan penalaran analitis.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell yang dikutip dalam (Wibowo, 2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Gagasan yang dimiliki orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain memiliki dampak yang signifikan terhadap tindakan yang mereka lakukan. Jika individu memiliki persepsi bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk menjadi kreatif dan inventif, mereka tidak akan berusaha untuk memikirkan metode baru atau tidak biasa untuk melaksanakan tugas. Sejumlah besar pegawai memiliki kesan bahwa manajemen adalah musuh mereka dan akan melarang mereka mengambil inisiatif yang mereka butuhkan.

Dalam hal yang sama, manajer yang percaya bahwa mereka memiliki dampak yang terbatas tidak akan melakukan pekerjaan dan energi tambahan yang diperlukan untuk mencari tahu bagaimana mereka dapat membuat keadaan menjadi lebih baik. Menjadi orang yang berpikiran maju mengharuskan setiap orang untuk memiliki sikap yang baik terhadap diri sendiri dan orang lain, serta menunjukkan sifat-sifat orang yang berpikiran maju.

2. Keahlian atau keterampilan

Sebagian besar kompetensi dipengaruhi oleh keterampilan. Mempelajari, mempraktikkan, dan meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum merupakan bakat yang dapat diperoleh. Instruksi, praktik, dan umpan balik merupakan strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan menulis seseorang. Individu akan mampu mengembangkan kompetensi mereka dalam kompetensi perhatian terhadap komunikasi jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mereka berupaya memperkuat kemampuan menulis dan berbicara di depan umum. Pengembangan keterampilan yang secara langsung relevan dengan kompetensi berpotensi memberikan pengaruh yang menguntungkan baik pada budaya organisasi maupun kompetensi berbagai anggotanya.

3. Pengalaman

Memiliki keahlian dalam berbagai kompetensi, seperti mengoordinasi orang, berbicara dalam kelompok, menemukan solusi untuk masalah, dan sebagainya, diperlukan untuk meraih kesuksesan. Orang yang tidak pernah terlibat dalam organisasi besar dan kompleks cenderung tidak memperoleh kecerdasan organisasi yang diperlukan untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Hal ini karena orang-orang seperti itu kurang berpengalaman.

4. Karakteristik personal

Konsep kepribadian mencakup banyak elemen, beberapa di antaranya sulit diubah. Akan tetapi, penting untuk dicatat bahwa kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah. Faktanya, kepribadian seseorang dapat berubah seiring bertambahnya usia. Sebagai respons dan interaksi dengan kekuatan dan lingkungan di sekitar mereka, orang bereaksi dan terlibat. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kapasitas untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk memberikan pengaruh, dan kemampuan untuk mengembangkan koneksi adalah semua kualitas yang dapat dipengaruhi oleh kepribadian seseorang di antara pekerja dan manajer.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Motivasi

Salah satu aspek kompetensi yang dapat diubah adalah tingkat motivasi seseorang. Atasan dapat memberikan dampak yang menguntungkan pada motivasi bawahan dengan memberi mereka dorongan, mengungkapkan rasa terima kasih atas pekerjaan yang telah dilakukan bawahan, memberikan pengakuan, dan memberikan perhatian yang dipersonalisasi. Manajer akan sering menemukan penguasaan yang lebih besar dalam berbagai kemampuan yang memengaruhi orang lain, serta peningkatan inisiatif, jika mereka mampu menumbuhkan dorongan pribadi pegawai mereka dan kemudian menghubungkan motivasi itu dengan tujuan perusahaan. Akan ada peningkatan baik dalam tingkat kompetensi di pihak bawahan maupun kinerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

6. Isu-isu emosional

Kendala emosional dapat menghambat penguasaan keterampilan. Beberapa hal yang cenderung membatasi motivasi dan inisiatif meliputi rasa takut melakukan kesalahan, rasa takut dipermalukan, rasa takut merasa ditolak, dan rasa takut tidak diterima. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan meningkatkan penguasaan seseorang terhadap berbagai kompetensi. Perasaan mengenai otoritas dapat berdampak pada kapasitas seseorang untuk berkomunikasi dan menangani perselisihan dengan atasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7. Kapasitas intelektual

Kemampuan berpikir kritis, termasuk berpikir analitis dan konseptual, sangat penting untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Faktor-faktor yang terkait dengan pengalaman berpotensi mengembangkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Norma budaya dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan berikut:

- a. Praktik untuk perekrutan dan seleksi pegawai, dengan tujuan menentukan pekerja mana yang termasuk dalam bisnis dan kualifikasi mereka.
- b. Metode untuk memperoleh penghargaan menyampaikan kepada pegawai cara perusahaan memberi penghargaan pada kompetensi.
- c. Penting untuk dicatat bahwa prosedur pengambilan keputusan berdampak pada kemampuan untuk memberdayakan orang lain, mengambil inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, yaitu dengan mengacu pada tujuan, visi, dan nilai-nilai yang terkait dengan kompetensi.
- e. Pekerja diberi tahu tentang tingkat kompetensi yang dituntut dari mereka melalui kebiasaan dan prosedur mereka.
- f. Dedikasi pada proses pembelajaran dan kemajuan memberi pekerja informasi tentang pentingnya kompetensi untuk pengembangan praktik yang berkelanjutan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- g. Kompetensi kepemimpinan suatu organisasi secara langsung dipengaruhi oleh prosedur organisasi yang menghasilkan pemimpin.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut (Spencer, 2014), dimensi dan komponen kompetensi individu dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Ketiga kategori tersebut merupakan jenis-jenis kompetensi. Berikut ini adalah penjelasan rinci masing-masing kompetensi yang dibahas:

1. Kompetensi intelektual

Kapasitas individu yang relatif stabil saat menghadapi tantangan di tempat kerja terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas dapat diartikan sebagai karakter sikap dan perilaku individu, serta kemauan dan kemampuan intelektualnya (yang dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan bentuk pemahaman lainnya). Kapasitas intelektual ini diinternalisasikan dalam bentuk sembilan kompetensi yang tercantum di bawah ini, yaitu:

- a. Berprestasi

Prestasi dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kegembiraan seorang individu untuk mencoba mencapai kinerja terbaik yang mungkin dengan menetapkan tujuan yang sulit dicapai dan secara konsisten mengadopsi teknik yang lebih efektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

b. Kepastian kerja

Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian kerja merujuk pada keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan pekerjaan melalui penetapan rencana sistematis dan kapasitas menjamin tercapainya tujuan berdasarkan fakta dan informasi yang dapat diandalkan.

c. Inisiatif

Di sisi lain, inisiatif dapat didefinisikan sebagai keinginan individu untuk melampaui harapan mereka sendiri, atau dorongan untuk memperoleh pengetahuan baru dengan menganalisis, memilih, dan mempraktikkan berbagai pendekatan dan teknik untuk meningkatkan kinerja.

d. Penguasaan informasi

Konsep penguasaan informasi mengacu pada perhatian yang dimiliki individu untuk meningkatkan kualitas penilaian dan tindakan yang didasarkan pada informasi yang dapat diandalkan, serta berdasarkan pengalaman dan pemahaman terhadap keadaan yang ada di tempat kerja.

e. Berfikir analitik

Kemampuan seseorang untuk memahami suatu keadaan disebut sebagai berpikir analitis. Jenis berpikir ini melibatkan penguraian masalah menjadi komponen-komponen yang lebih spesifik dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

melakukan analisis terhadap masalah tersebut secara metodis dan berurutan, menggunakan pendekatan yang logis.

2. Kompetensi emosional

Kompetensi emosional dapat diartikan sebagai karakter sikap dan perilaku, atau keinginan dan kapasitas untuk mengelola diri sendiri dan memahami lingkungan, untuk memastikan bahwa pola emosional pegawai tetap konstan ketika menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Indikator penguasaan emosional, yaitu sebagai berikut:

a. Sensitifitas atau saling pengertian

Kapasitas dan keinginan untuk memahami, mendengarkan, dan bereaksi terhadap hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, tetapi dalam bentuk memahami pikiran dan emosi orang lain, itulah yang kita maksud ketika kita berbicara tentang kepekaan atau saling pengertian.

b. Pengendalian diri

Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk menjaga ketenangan emosi ketika menghadapi tekanan agar tidak terlibat dalam perilaku yang tidak diharapkan dalam situasi apa pun yang mungkin timbul.

c. Percaya diri

Konsep kepercayaan diri mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki citra diri, bakat, dan kemampuan yang menguntungkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Kemampuan beradaptasi

Mampu menyesuaikan diri dan berfungsi dengan baik dalam berbagai skenario sekaligus mampu mengenali setiap perubahan di lingkungan, itulah yang kami maksud ketika berbicara tentang kemampuan beradaptasi.

e. Komitmen pada organisasi

Kemampuan seseorang untuk mengaitkan dirinya dengan visi dan tujuan organisasi merupakan hal yang membentuk komitmen terhadap organisasi tersebut. Hal ini dicapai dengan memperoleh pengetahuan tentang hubungan antara kewajiban pekerjaan mereka dan tujuan perusahaan.

3. Kompetensi sosial

Dalam menghadapi masalah yang muncul di tempat kerja, kompetensi sosial mengacu pada watak dan perilaku seseorang, serta keinginan dan kapasitas untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama dengan orang lain. Indikator kompetensi sosial meliputi hal-hal berikut:

a. Pengaruh dan dampak

Pengaruh dan dampak merujuk kepada kapasitas untuk membujuk dan meyakinkan orang lain agar berhasil dan bebas mengomunikasikan informasi, pikiran, dan ide satu sama lain, baik secara individu maupun kelompok, untuk membangkitkan keinginan mereka guna mendukung keyakinan atau cara berpikir seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

b. Kesadaran berorganisasi

Dalam konteks suatu organisasi, kesadaran berorganisasi merujuk pada kapasitas untuk memahami kedudukan dan wewenang seseorang di dalam organisasi serta dengan pihak-pihak yang tidak berafiliasi dengan korporasi.

c. Membangun hubungan kerja

Kemampuan mengembangkan dan memelihara jaringan kerja bersama agar hubungan tetap hangat dan ramah merupakan komponen penting dalam membangun hubungan profesional secara sukses.

d. Mengembangkan orang lain

Yang dimaksud dengan “pengembangan orang lain” adalah kemampuan untuk mengembangkan kemampuan bawahan atau individu lain dengan memberikan kritik yang membangun berdasarkan fakta tertentu, serta memberikan pelatihan dan pemberdayaan dalam rangka meningkatkan keterlibatan bawahan.

e. Mengarahkan bawahan

Kemampuan untuk memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengarahkan bawahan. Hal ini dicapai melalui penerapan teknik dan interaksi interpersonal agar bawahan termotivasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

f. Kerja tim

Keinginan dan kapasitas untuk bekerja sama dengan orang lain yang merupakan elemen penting dalam suatu tim untuk menciptakan solusi yang bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang kerja tim.

g. Kepemimpinan kelompok

Memiliki keinginan dan kemampuan untuk berfungsi sebagai pemimpin kelompok, yang mampu menjadi contoh bagi anggota kelompok yang dipimpinnya, itulah yang dimaksud dengan kepemimpinan kelompok.

Sebagaimana dinyatakan oleh Spencer dalam (Kandula, 2013), kompetensi dapat dipecah menjadi dua kategori berbeda: kompetensi dasar, yang juga dikenal sebagai kompetensi ambang, dan kompetensi pembeda, yang juga dikenal sebagai kompetensi pembeda. Dengan mempertimbangkan karakteristik dan indikator berikut, kedua kelompok tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Indikator pada dimensi pengetahuan, meliputi:
 - a. Pengetahuan Faktual.
 - b. Pengetahuan Konseptual.
 - c. Pengetahuan Prosedural.
- 2) Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi:
 - a. Keterampilan Administratif.
 - b. Keterampilan Manajerial.
 - c. Keterampilan Teknis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Keterampilan Sosial.

3) Indikator pada dimensi motif, meliputi:

- a. Dorongan Ekonomi.
- b. Dorongan Sosial.
- c. Dorongan Psikologis.

4) Indikator pada dimensi sifat, meliputi:

a. Sikap

5) Indikator pada dimensi citra diri, meliputi:

- a. Kepercayaan Diri
- b. Nilai-nilai Pribadi

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

“Nilai-nilai yang menjadi dasar bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan juga perilakunya dalam organisasi” merupakan pengertian dari apa yang disebut dengan “budaya organisasi”. Nilai-nilai tersebut akan memberikan jawaban atas pertanyaan pantas atau tidaknya suatu tindakan tertentu, serta patut atau tidaknya suatu perilaku tertentu disarankan. Menurut (Khan & Byers, 2020) “organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mendorong pengembangan kompetensi individu yang selanjutnya berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

(Torang, 2014) menyatakan bahwa “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan menjadi suatu nilai serta gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

individu berikutnya.” Salah satu pengertian budaya organisasi adalah “suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang.” Menurut (Effendy, 2015), “Budaya organisasi diartikan sebagai norma, nilai, anggapan, keyakinan, falsafah, kebiasaan berorganisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam jangka waktu lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam kegiatan organisasi dalam menghasilkan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.” Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan kumpulan norma, nilai, anggapan, keyakinan, dan falsafah yang dikembangkan sepanjang sejarah organisasi.

(Sutrisno, 2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, norma, anggapan, atau norma yang telah ada sejak lama, yang telah disepakati oleh anggota organisasi, dan yang dianut oleh anggota tersebut sebagai pedoman berperilaku dan menyelesaikan masalah organisasi.

Menurut (Schein, 2014), budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi tersebut dapat mengatasi, mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasa berteman dengan mereka. Hal tersebut dilakukan dengan maksud agar organisasi dapat mengatasi, mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut Jeff Cartwright yang dikutip dalam (Wibowo, 2016), budaya merupakan faktor penting yang menentukan keyakinan, sikap, dan perilaku seseorang. Se jauh mana orang terdorong untuk bereaksi terhadap lingkungan budayanya merupakan salah satu cara untuk mengukur pengaruh budaya di antara individu. Carwright menggambarkan budaya sebagai suatu kelompok individu yang terorganisasi yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama. Budaya dapat dinilai dari segi pengaruhnya terhadap motivasi, dan Carwright mengemukakan definisi ini sebagai landasan bagi definisinya.

Sementara itu, Sunarto dalam (Riani, 2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa tujuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengikat organisasi mengacu pada peran budaya organisasi dalam menyatukan dan menyatukan berbagai aspek perusahaan.
2. Integrator, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme untuk menyatukan banyak fitur, karakteristik, keterampilan, dan kemampuan yang ada di dalam perusahaan.
3. Budaya organisasi merupakan komponen identitas organisasi.
4. Energi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal, karena berfungsi sebagai katalisator untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5. Karakteristik Kualitas: Budaya organisasi mencerminkan atribut kualitas yang berlaku di dalam perusahaan.
6. Budaya organisasi berfungsi sebagai faktor motivasi bagi individu dalam organisasi.


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

7. Pedoman Gaya Kepemimpinan: Perubahan organisasi akan memberikan perspektif baru tentang kepemimpinan.

8. Peningkat Nilai bertujuan untuk menambah nilai para pemangku kepentingannya, termasuk anggota perusahaan, konsumen, pemasok, dan pihak terafiliasi lainnya.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan di atas, peneliti berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut oleh suatu organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemakmuran suatu perusahaan bergantung pada kualitas budaya organisasinya. (Sopiah, 2018) menegaskan bahwa untuk membangun, menumbuhkan, memperkuat, atau memodifikasi budaya organisasi, perlu diterapkan prosedur yang memfasilitasi penyalarsan nilai-nilai budaya individu dengan nilai-nilai budaya perusahaan. Dalam publikasinya tahun 2014, Sedarmayanti mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat keyakinan, sikap, dan nilai-nilai kolektif yang muncul di dalam suatu organisasi. Secara sederhana, budaya mengacu pada praktik dan norma yang mapan yang mengatur bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalam perusahaan.

Menurut (Sumanto, 2014), budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai-nilai yang memandu tindakan dan perilaku pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Menurut (Edison dkk., 2016), budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan digunakan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam aktivitas kerja guna meningkatkan kualitas kerja pekerja dan manajemen perusahaan.

2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu organisasi dapat berbeda dengan organisasi lain, hal ini terlihat dari ciri-ciri budaya yang dianut oleh masing-masing organisasi. Budaya organisasi mencakup ciri-ciri, kualitas, dan komponen yang berbeda yang mendefinisikannya.

Menurut Stephen P. Robbins dikutip dalam (Wibowo, 2016), ada tujuh aspek yang mendefinisikan karakteristik budaya:

1. *Innovation and risk taking* menunjukkan sejauh mana pegawai didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko dalam pekerjaan mereka masing-masing. Pekerja diharapkan untuk menunjukkan keakuratan, analisis, dan perhatian terhadap detail sampai tingkat tertentu. Perhatian terhadap detail menentukan sejauh mana tingkat ini dibutuhkan.
2. *Outcome orientation* menggambarkan situasi di mana manajemen lebih menekankan pada hasil atau keuntungan daripada sekadar metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Konsep "orientasi orang" mengacu pada cara di mana pilihan manajemen mempertimbangkan dampak manfaat pada individu yang bekerja di dalam bisnis.
3. *Team orientation* memberikan penjelasan tentang area di mana aktivitas kerja dalam suatu organisasi berpusat pada tim, bukan pada individu.
4. *Aggressiveness* menjelaskan bidang-bidang di mana individu cenderung lebih menuntut dan kompetitif dibandingkan dengan individu yang santai.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. *Stability* menunjukkan situasi di mana operasi organisasi lebih menekankan pada upaya mempertahankan status quo daripada kemajuan.

Berikut ini adalah contoh bagaimana David C. Thomas dan Kerr Inkson, menurut sudut pandang yang berbeda dikutip dalam (Wibowo, 2016), mendefinisikan ciri-ciri budaya berdasarkan sifatnya:

1. *Culture is shard*. Budaya suatu kelompok adalah sesuatu yang dianut oleh para anggota kelompok itu satu sama lain dan, dalam kebanyakan kasus, tidak dapat diakses oleh mereka yang bukan anggota organisasi.
2. *Culture is learned and is enduring*. Kebudayaan bukanlah sesuatu yang muncul entah dari mana; sebaliknya, ia adalah sesuatu yang dibangun secara metodis seiring berjalannya waktu.
3. *Culture is powerfull influence on behavior*. Sekalipun kita mempunyai keinginan untuk meninggalkan budaya kita, ada saat-saat ketika sangat sulit bagi kita untuk melakukannya.
4. *Culture is systematic and organized*. Nilai-nilai, sikap, gagasan, dan makna yang saling berhubungan dan terletak dalam konteks lingkungan merupakan komponen-komponen yang membentuk budaya.
5. *Culture is largely invisible*. Artefak yang masih hidup merupakan manifestasi hidup dari apa yang kita lihat tentang budaya.
6. *Culture may be "tight" or "loose"*. Terdapat perbedaan antarbudaya, tidak hanya dalam hal spesifik praktik, tetapi juga dalam cara mereka menyerap informasi.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono, 2019) menjelaskan budaya organisasi maupun perusahaan ialah sekumpulan sistem nilai yang dijadikan pedoman bagi sumber daya manusia di organisasi tersebut untuk berperilaku dan melaksanakan kewajibannya mengatakan, menurut Sulaksono mengatakan ada 5 karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Cerdik dalam hal penilaian risiko
2. Perhatikan dengan saksama setiap kesulitan yang muncul saat melakukan pekerjaan.
3. Berfokus pada hasil yang ingin dicapai.
4. Berfokus pada kepentingan setiap pegawai
5. Bekerja dengan cara yang agresif.

2.5 Pandangan Islam mengenai Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

2.5.1 Pandangan Islam tentang Kompetensi Terhadap Kinerja

Pandangan Islam tentang kompetensi terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui prinsip-prinsip dasar dalam ajaran Islam yang mencakup etika, keadilan, tanggung jawab, dan pencarian ilmu. Berikut adalah beberapa aspek penting pandangan Islam terhadap kompetensi terhadap kinerja:

1. Islam mendorong umatnya untuk mencari ilmu dan meningkatkan kompetensi mereka. Pencarian ilmu dipandang sebagai suatu kewajiban, dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki oleh individu dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka dalam berbagai bidang, termasuk dunia pekerjaan dan organisasi

2. Keadilan dan Meritokrasi: Dalam Islam, keadilan sangat ditekankan. Proses pemberian penghargaan, promosi, atau tanggung jawab di dalam organisasi seharusnya didasarkan pada meritokrasi, yaitu pengakuan dan penghargaan atas kompetensi, kinerja, dan keahlian individu tanpa memandang faktor-faktor diskriminatif seperti suku, ras, atau gender.
3. Etika dan Integritas: Islam menekankan pentingnya etika dan integritas dalam segala aspek kehidupan, termasuk di dalamnya dunia bisnis dan pekerjaan. Kompetensi yang dibangun di atas dasar etika dan integritas akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
4. Bertanggung Jawab: Islam mengajarkan konsep tanggung jawab, baik terhadap Allah maupun terhadap sesama manusia. Seorang individu yang kompeten diharapkan mampu bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya dengan baik, serta menggunakan kompetensinya untuk kebaikan bersama.
5. Pelatihan dan Pengembangan Diri. Islam mendorong konsep pengembangan diri dan pelatihan terus-menerus. Individu diharapkan terus meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran dan pelatihan yang berkelanjutan.
 - a. Pengelolaan Waktu: Islam mengajarkan arti pentingnya pengelolaan waktu dengan bijak. Individu yang kompeten diharapkan dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mengatur waktu mereka dengan efisien untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan dan aktivitas lainnya.

- b. Keseimbangan Hidup: Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara dunia dan akhirat. Dalam konteks pekerjaan, individu yang kompeten diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara tugas pekerjaan dan tanggung jawab sosial serta kehidupan pribadi.
6. Pandangan ini mencerminkan bahwa dalam Islam, kompetensi tidak hanya dilihat dari segi keahlian teknis, tetapi juga dari aspek moral, etika, dan integritas. Dengan demikian, kompetensi yang diterapkan dengan prinsip-prinsip Islam dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konseptual seseorang bersatu untuk menghasilkan kompetensi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu yang cukup mantap ketika dihadapkan pada suatu keadaan dan tempat kerja. Kompetensi terbentuk dari koordinasi faktor-faktor ini. Dalam hal penyelesaian tugas yang telah dialokasikan kepada pekerja, salah satu faktor yang menentukan apakah mereka berhasil atau tidak adalah tingkat kompetensi yang mereka miliki. Pekerja yang memiliki kompetensi yang memadai akan meningkatkan efisiensi organisasi. Status jabatan seseorang dalam Al-Qur'an dinyatakan dalam ayat-ayat berikut: Amanat ini berlaku untuk semua orang tanpa membedakan pangkat;



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

laki dan Perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Makna dari ayat ini adalah bahwa Allah Subhannahu wa ta'ala menciptakan manusia dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan pada akhirnya mereka memiliki budaya global yang terikat pada gaya hidup dan pekerjaan yang dilakukan masing-masing dari mereka dalam kehidupan mereka sendiri. Orang-orang yang saleh diingatkan oleh Allah SWT untuk menaati perintah-perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya agar dapat membangun diri mereka menjadi individu yang paling berbudi luhur. Mampu mencapai tingkat kesalehan tertentu sambil tetap menjadi manusia, tentu saja, terkait erat dengan interaksi seseorang dengan orang lain dan lingkungan alam di sekitarnya. Peristiwa sosial yang menghasilkan pengayaan budaya adalah aktivitas manusia dan lingkungannya yang terlibat dalam kontak timbal balik satu sama lain.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Menurut Allah SWT, umatnya pasti akan mendapatkan pahala atas apa pun yang mereka kerjakan. Karena Allah SWT Maha Melihat, maka manusia dilarang berbuat curang dalam pekerjaannya. Toto Tasmara menegaskan bahwa seorang muslim adalah orang yang bersungguh-sungguh mengerahkan segenap daya, pikiran, dan gagasannya untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan bahwa dirinya adalah hamba Allah yang berkewajiban menguasai dunia dan menjadi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

bagian dari masyarakat yang ideal. Dapat dikatakan bahwa satu-satunya cara manusia memanusiaikan dirinya adalah dengan bekerja. Allah SWT meridhoi perbuatan yang memiliki jalan usaha yang jelas, landasan yang kuat, serta cara-cara yang jujur dan terbuka untuk mencapainya. Manusia merupakan komponen penting dalam pencapaian keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, sudah seharusnya semua pelaku usaha modern menyadari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusianya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hasil usahanya. Sumber daya manusia yang bermutu merupakan aset yang sangat penting bagi setiap badan usaha. Islam telah memberikan jaminan dan kepastian atas kekayaan yang dimiliki manusia, meskipun untuk memperolehnya diperlukan usaha dan kerja keras. Manusia, sebagai makhluk paling sempurna yang diciptakan Allah, dikaruniai kemampuan untuk berpikir. Sebagaimana dijelaskan dalam:

(QS.A1 -Muluk ayat 2)

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya : “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap sesungguhnya Rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuatkebaikan.”

Berdasarkan ayat yang baru saja dibacakan, Allah telah menganugerahkan kepadamu warisan-Nya yang berlimpah di dunia ini, dan kamu akan memakan separuh dari rezeki-Nya. Oleh karena itu, Allah akan memberikan kepadamu nikmat jika kamu mau bekerja keras dan berjuang. Bekerja di bidang usaha kepemilikan dan bekerja di bidang pengelolaan sumber daya ekonomi merupakan dua pekerjaan yang saling terkait. Untuk mendorong produksi dan menjalankan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kegiatan ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, dan industri, Islam memerintahkan umatnya untuk mencari rezeki yang barokah. Hal ini dilakukan agar dapat mendorong produksi dan menjalankan kegiatan ekonomi.

Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan bantuan kepada sanak saudara atau kepada mereka yang membutuhkan bantuan. Karena Islam menuntut umatnya untuk bekerja, dan karena Allah menyamakan perintah bekerja dengan perintah shalat, sedekah, dan perang, maka sudah seharusnya kamu turut serta dalam menyejahterakan masyarakat dan berperilaku sesuai dengan perintah Allah.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Peneltiin Terdahulu

| No | Peneliti/Judul | Publikasi | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|--|
| 1 | (Surya, 2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, No 3 | Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y) | Terdapat hubungan positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | (Airyq dkk., 2023). "pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia" | Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), Vol. 9 No. 1. | Kompetensi(X1), kepemimpinan(X2), budaya organisasi(X3), Kinerja sumber daya manusia(Y) | Berdasarkan hasil SEM-PLS, terbukti bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu perusahaan. |
| 3 | (Kusuma dkk., 2021). " pengaruh motivasi, kompetensi dan | Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti Vol 8 | Kompetensi(X1), lingkungan kerja(X2), kinerja karryawan(Y) | Terbukti terdapat hubungan positif dan substansial antara kompetensi pimpinan dan |

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

| No | Peneliti/Judul | Publikasi | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|
| | lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawairekam medis di rumah sakit jiwa dr. Radjiman wediodininrat lawan." | No 1 | | lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. |
| 4 | (Komang dkk., 2023) Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai(Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar) | Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 4 No. 2 | Kompetensi(X1), budaya organisasi(X2), kinerja pegawai(Y) | Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar, tingkat kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat kompetensi profesional dan budaya perusahaan. |
| 5 | (Permana dkk., 2020) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG | Jurnal manajemen indonesia (j-mind) (issn.2503.4367) vol.5 no.2 | Kompetensi(X1), Budaya Organisasi(X2), komitmen organisasi(X3), Kinerja Pegawai(Y) | Komitmen pegawai terhadap perusahaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya bisnis dan tingkat kompetensi pegawainya. Pada PT PAG, faktor kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Peneliti/Judul | Publikasi | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|
| 6 | (Fitriani dkk., 2022)“ Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia” | Journal Volume 3, Issue 2, | Kompetensi(X1), motivasi(X2), budaya organisasi(X3), kepuasan kerja(Z), ,Kinerja pegawai(Y) | Kinerja pegawai secara bersamaan dipengaruhi secara baik dan signifikan oleh tiga faktor: kompetensi, motivasi, dan budaya perusahaan. Terkait kepuasan kerja, faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan budaya perusahaan semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan. |
| 7 | (Ainanur & Tirtayasa, 2018) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” | Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1 | Budaya Organisasi(X1), Kompetensi(X2), Motivasi(X3), kinerja pegawai(Y) | Faktor budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja pegawai di Pabrik Kelapa Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Faktor ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. |
| 8 | (Sarumaha, 2022), “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” | Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 9 No.1 | Budaya organisasi(X1) , kopetensi(X2), kinerja pegawai (Y) | Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya bisnis dan keberadaan pegawai yang kompeten. |

Sumber: Modifikasi Penulis, 2024.

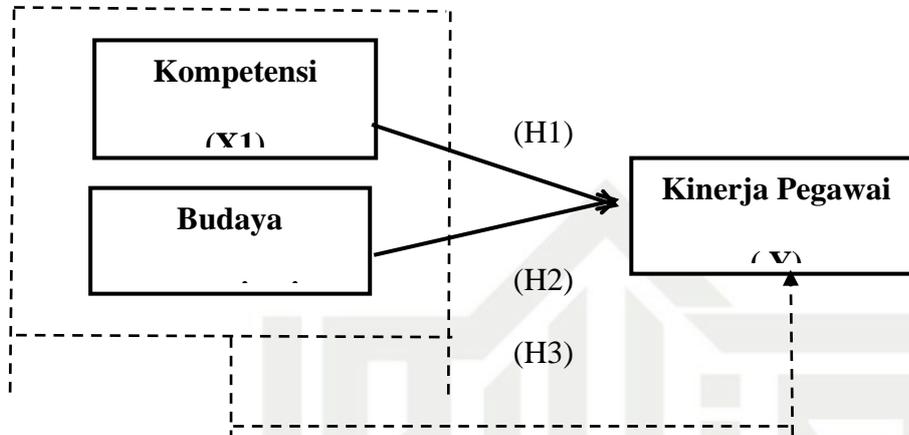
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

- : Garis lurus menunjukkan masing-masing variabel X di uji terhadap variabel Y secara parsial
- - - - -> : Garis putus-putus menunjukkan keseluruhan variabel X di uji terhadap variabel Y secara simultan

2.8 Konsep Operasional

Dengan mempertimbangkan kerangka konseptual, variabel operasional dapat dinyatakan dengan cara berikut:

Tabel 2. 2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | | Skala |
|--------------------|--|-----------|-------------------|--------|
| Kinerja Pegawai(Y) | Pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu pertumbuhan dan kemajuan organisasi adalah apa yang didefinisikan oleh Robbins (2016) sebagai kinerja pegawai. Pekerjaan ini dapat | 1 | Kualitas Kerja | Likert |
| | | 2 | Kuantitas | |
| | | 3 | Ketepatan waktu | |
| | | 4 | Efektivitas | |
| | | 5 | Kemandirian | |
| | | | Robbins and Judge | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Definisi | Indikator | | Skala |
|-------------------------------|---|------------------------|--|--------|
| Kompetensi (X1) | Menurut Spencer, kompetensi merupakan sifat kualitatif yang mendasar bagi seorang individu dan berhubungan dengan efisiensi yang dengannya seorang individu melakukan tugasnya dalam jabatannya. (Wibowo, 2017) | 1 | Pengetahuan | Likert |
| | | 2 | Keterampilan | |
| | | 3 | Motif | |
| | | 4 | Sifat | |
| | | 5 | Citra diri | |
| | | Spencer (Wibowo, 2017) | | |
| Budaya Organisasi (X2) | Konvensi dan nilai-nilai suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasinya. Agar dapat diterima oleh lingkungannya, mereka akan berperilaku dengan cara yang konsisten dengan budaya yang berlaku. Luthans (2013) | 1 | Inovatif memperhitungkan resiko | Likert |
| | | 2 | Saat mengerjakan tugas, perhatikan dengan saksama setiap kesulitan secara mendetail. | |
| | | 3 | Fokus pada hasil yang ingin dicapai | |
| | | 4 | Perhatikan masalah setiap pekerja | |
| | | 5 | Dalam hal bekerja, agresif | |
| | | Sulaksono (2019) | | |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024.

2.9 Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Rangga, 2018), kompetensi terdiri dari berbagai macam kualitas yang berbeda, yang masing-masing bertanggung jawab untuk mendorong perilaku. Cara seorang individu berperilaku di tempat kerja merupakan dasar yang membangun sifat-sifat ini. Kompetensi bukan tentang apa yang dapat mereka capai, tetapi lebih pada jenis orang seperti apa mereka dan apa yang dapat mereka lakukan. Kompetensi dapat ditemukan pada individu yang dikategorikan sebagai individu yang berprestasi luar biasa atau sukses. Individu yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kreatif dan inovatif, yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penulis membuat asumsi bahwa jika RSUD Arifin Achmad memiliki kompetensi yang luar biasa, maka pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Asumsi ini didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya serta kerangka berpikir. Di sisi lain, jika pegawai tidak memiliki kompetensi yang cukup, mereka tidak akan dapat terlibat dalam kegiatan yang kreatif dan inovatif saat bekerja, yang akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan informasi yang disajikan di atas, asumsi berikut dapat diturunkan:

H1: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

2.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem makna, nilai, dan gagasan yang berlaku di dalam suatu organisasi dan menjadi acuan dalam bertindak serta membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dari para anggota organisasi tersebut, menurut (Rangga, 2018) disebut sebagai budaya organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang-orang yang berasal dari latar belakang yang beragam atau yang menduduki jabatan yang berbeda dalam suatu perusahaan akan mampu memahami budaya organisasi dengan tingkat pemahaman yang sama. Kinerja seseorang atau kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana anggota organisasi tersebut mampu menghormati atau mematuhi praktik atau norma tertentu. Begitu pula jika mereka tidak mematuhi norma atau konvensi yang telah ditetapkan, maka akan berdampak buruk pada kinerja organisasi atau perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Oleh karena itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Dengan mempertimbangkan informasi yang disajikan di atas, maka dapat disimpulkan asumsi-asumsi berikut:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

2.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sejumlah kriteria, termasuk kompetensi dan budaya organisasi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena akan berdampak pada kinerja pegawai, maka masalah kompetensi dan budaya organisasi perlu diperhatikan. Budaya organisasi merupakan kesepakatan tentang perilaku anggota organisasi yang senantiasa berupaya untuk menghasilkan efisiensi, kreativitas, bebas dari kesalahan, dan berkonsentrasi pada hasil. Kompetensi mengacu pada semua bentuk kapasitas setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan budaya organisasi merupakan kesepakatan tentang perilaku anggota organisasi. Dengan mempertimbangkan penjelasan teoritis tentang Kompetensi dan Budaya Organisasi, serta dampak yang ditimbulkan oleh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja perawat, maka dapat dikemukakan hipotesis berikut:

H₃ : Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Rumah Sakit Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 2, Kecamatan Sumahilang, Telp. 23418, Fax. 21657, Pekanbaru 20253, merupakan lokasi penelitian pada saat penelitian dilakukan. Pada bulan September 2023, penulis mulai melakukan penelitian dan terus berlanjut hingga penelitian selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif didasarkan pada positivistic (yang didasarkan pada empirisme). Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian yang objektif, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibangun (Sugiyono, 2018).

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Di dalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer Dengan melakukan wawancara kepada responden dan memberikan daftar lisan atau kuesioner, data dan informasi dikumpulkan secara langsung dari responden. Wawancara dilakukan kepada pimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dan staf di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Merupakan jenis data pendukung yang digunakan oleh peneliti secara tidak langsung, biasanya berupa studi pustaka, catatan historis, dan dokumenter yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari item atau individu tertentu yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi melalui suatu penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut. Untuk keperluan penelitian ini, populasi adalah seluruh pekerja yang bekerja di Rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru yang berjumlah 56 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018), sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data utama dalam penelitian. Populasi merupakan bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gabungan dari non-probability sampling. Dalam pemilihan sampel dari suatu populasi, metode yang disebut non-probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap anggota populasi.

Populasi dan sampel jenuh yang merupakan seluruh petugas Instalasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru merupakan sampel yang dipilih dalam penelitian ini. Jumlah responden yang bekerja pada bagian ini adalah 56 orang. Menurut (Sugiyono, 2018) Salah satu jenis pengambilan sampel dikenal sebagai sampel jenuh, yang digunakan ketika setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jenis pengambilan sampel yang digunakan dikenal sebagai metodologi pengambilan sampel jenuh. Metode ini melibatkan penggunaan sampel dari semua populasi yang sedang dipelajari.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan mengadakan pertemuan langsung dan sesi tanya jawab langsung dengan anggota manajemen dan staf Rumah Sakit Daerah Arifin Achmad Pekanbaru yang terkait dengan proyek ini.

3.4.2 Observasi

Pendekatan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi dan diikuti dengan pendokumentasian keadaan atau perilaku item. Teknik ini dikenal dengan metode observasi.

3.4.3 Kuesioner

Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Suliyanto, 2017), kuesioner merupakan alat pengumpul data yang menyediakan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi guna memperoleh informasi dari suatu permasalahan. Pegawai Rumah Sakit Daerah Arifin Achmad Pekanbaru menjadi penerima

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kuesioner.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk keperluan penelitian ini, digunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Analisis data yang bersifat deskriptif atau eksplanatif terhadap fakta atau informasi yang disertai hipotesis yang mendukung pembahasan disebut metode deskriptif.
2. Metode Kuantitatif, yaitu teknik yang menyajikan rumus kepada peneliti. Dalam konteks Rumah Sakit Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Penulis mengubah data kualitatif pada kuesioner menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor atau nilai bobot pada kuesioner, dengan memperhatikan persyaratan berikut, untuk memperoleh hasil data variabel yang telah disajikan sebelumnya:

Tabel 3. 1
Skala Pengukuran Kuesioner

| Kategori Pilihan Jawaban | | Skor/ Bobot Nilai |
|--------------------------|---------------------|-------------------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Cukup Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Skala Likert.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai metodologi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yang akan memberikan rincian lebih lanjut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan *construck* yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha $<0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas hanyalah beberapa uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah mempunyai data yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *statistic* dengan Kolmogorof-Smirnov (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel yang independen atau tidak. Mengidentifikasi multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan cara berikut: (Ghozali, 2018)

1. Untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, disarankan agar ukuran Variance Inflation Factor (VIF) sama dengan atau kurang dari 10.
2. Rekomendasi untuk model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah nilai Toleransi yang sama dengan atau lebih besar dari 0,1. Ini menentukan ukuran Toleransi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Arch*. Uji *Arch* adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang ada antara variabel X_1 (kemudahan penggunaan), X_2 (keamanan), X_3 (kepercayaan), dan Y (rekomen-dasi pembelian). (Sugiyono, 2018)

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier berganda diturunkan dari rumus berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi
- b_2 = Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Budaya Organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

e = Error

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

(Ghozali, 2018) Uji t merupakan salah satu alat statistika yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas dapat digunakan untuk menjelaskan variabel terikat. Uji tingkat signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5% dan untuk menghitung tingkat signifikansi digunakan rumus $df = n - k$. Pengujian dilakukan secara dua arah dengan tingkat keyakinan 95%.

Dalam pengambilan keputusan digunakan faktor-faktor sebagai berikut. Jika kondisi-kondisi berikut terpenuhi, maka variabel akan memberikan pengaruh yang besar:

- 1) Jika t hitung lebih besar dari t tabel, dan tingkat signifikansi Sig lebih kecil dari α , maka " H_0 " ditolak dan " H_a " diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel kepercayaan, keamanan, dan kemudahan penggunaan terhadap pilihan pembelian.
- 2) Jika rasio t hitung terhadap t tabel Sig lebih besar dari α , maka hipotesis diterima dan hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel kemudahan penggunaan, keamanan, dan kepercayaan terhadap pilihan pembelian.

b. Uji F (Simultan)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Uji hipotesis simultan (gabungan) tentang parameter koefisien regresi disebut uji F, menurut (Suliyanto, 2017). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki dampak nyata terhadap hasil atau tidak. Sebagai komponen dari proses pengambilan keputusan, berikut ini termasuk:

- 1) Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai signifikansi F_{tabel} , dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikansi F_{tabel} , yaitu lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), seseorang dapat menentukan sejauh mana model mampu menjelaskan varians dalam variabel yang sedang dipelajari (variabel dependen). Menurut Gozali (2017), koefisien determinasi (R^2) adalah alat statistik yang digunakan untuk memastikan proporsi variabel independen yang menunjukkan kapasitas untuk menjelaskan variabel dependen secara bersamaan.

Dalam hal koefisien determinasi R^2 sama dengan 1, nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen adalah sumber pengetahuan yang dibutuhkan untuk membuat prediksi tentang variabel dependen. Jika koefisien determinasi, R^2 , sama dengan nol, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

memberikan penjelasan tentang pengaruh yang dimilikinya terhadap variabel dependen.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad

RSUD Arifin Achmad Pekanbaru merupakan salah satu institusi kesehatan terbesar dan paling terkemuka di Provinsi Riau. Dengan sejarah yang panjang dan perkembangan yang signifikan, RSUD Arifin Achmad telah menjadi pusat rujukan kesehatan bagi masyarakat Riau dan sekitarnya. Artikel ini akan membahas sejarah RSUD Arifin Achmad secara komprehensif, dari pendiriannya hingga posisinya saat ini sebagai rumah sakit pendidikan kelas B.

RSUD Arifin Achmad didirikan pada tahun 1970 dengan tujuan untuk menyediakan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat Pekanbaru yang saat itu tengah mengalami pertumbuhan pesat. Pada awal berdirinya, rumah sakit ini beroperasi sebagai rumah sakit kelas C dengan kapasitas tempat tidur yang terbatas dan fasilitas yang masih sederhana. Pendirian RSUD Arifin Achmad didorong oleh kebutuhan mendesak akan pelayanan kesehatan yang lebih baik di wilayah tersebut.

Pada dekade 1980-an, RSUD Arifin Achmad mulai mengalami peningkatan yang signifikan dalam hal infrastruktur dan layanan kesehatan. Pemerintah daerah melakukan berbagai upaya perluasan dan modernisasi bangunan rumah sakit. Peningkatan kapasitas tempat tidur dilakukan untuk mengakomodasi jumlah pasien yang terus meningkat. Selain itu, fasilitas-fasilitas baru seperti unit gawat darurat, laboratorium, dan ruang bedah mulai dibangun untuk meningkatkan kualitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pelayanan medis.

Pada tahun 1990-an, RSUD Arifin Achmad mendapatkan pengakuan sebagai rumah sakit kelas B. Peningkatan status ini memungkinkan rumah sakit untuk menawarkan lebih banyak spesialisasi medis dan meningkatkan jumlah tenaga medis yang berkompeten. Teknologi medis yang lebih canggih mulai diadopsi, dan program-program pelatihan serta pendidikan bagi tenaga medis diperkenalkan. Status ini juga memperkuat posisi RSUD Arifin Achmad sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Riau.

Memasuki abad ke-21, RSUD Arifin Achmad terus berupaya melakukan modernisasi guna menghadapi tantangan kesehatan yang semakin kompleks. Teknologi informasi mulai diintegrasikan dalam sistem manajemen rumah sakit, termasuk penerapan sistem rekam medis elektronik yang meningkatkan efisiensi dan akurasi manajemen data pasien. Selain itu, berbagai unit pelayanan khusus seperti unit perawatan intensif, unit perawatan jantung, dan unit onkologi dikembangkan untuk memberikan pelayanan medis yang lebih komprehensif.

Saat ini, RSUD Arifin Achmad telah berkembang menjadi rumah sakit kelas B pendidikan. Selain memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit ini juga berfungsi sebagai tempat pendidikan bagi mahasiswa kedokteran dan tenaga medis lainnya. Fasilitas canggih seperti MRI, CT scan, dan laboratorium modern tersedia di rumah sakit ini, didukung oleh tim medis yang kompeten dan berpengalaman.

4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad

Visi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau :

“Berkembang menjadi rumah sakit pendidikan mandiri yang memberikan pelayanan komprehensif sesuai standar internasional.”

Misi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau :

1. Menjadi pusat rujukan bagi rumah sakit lain di Provinsi Riau dan menyelenggarakan kegiatan operasional pelayanan kesehatan sesuai standar internasional.
2. Melaksanakan tugas sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kedokteran di samping berperan serta dalam bentuk pendidikan kesehatan dan penelitian lainnya.
3. Melaksanakan fungsi administrasi secara profesional.

Misi 1 Pelayanan

Selain menjadi pusat rujukan bagi rumah sakit lain di Provinsi Riau, penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan yang berstandar internasional juga tengah dipertimbangkan.

1. Pelayanan Jantung Terpadu (Sister Hospital dg RSPJN Harapan Kita)
2. Pelayanan Kanker Terpadu kerja sama dengan RSCM dan RSHS akan dilengkapi dengan kedokteran Nuklir.
3. Pelayanan Trauma Center dengan pendekatan multi profesi dimulai tahun 2021 bersamaan dengan pendidikan spesialis bedah.
4. Pelayanan Hemodialisa yang dikembangkan dengan pelayanan Ginjal Terpadu/Transplatansi kerjasama dengan RSCM dimulai tahun 2021.
5. Pengembangan Pelayanan Home Care dan Pasca Rawat rumah sakit.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6. Pengembangan sebagai Pusat Rujukan dan RS Pendidikan. Program RSUD AA menyapa RS Jejaring : Antara lain : RSUD Kampar, RSUD Siak, RSUD Bengkalis, RSUD Dumai, dll

Misi 2

Melaksanakan tugas-tugas rumah sakit, termasuk penelitian dan pengajaran di bidang kedokteran dan bidang kesehatan lainnya yang berhubungan dengan kesehatan.

Misi 3

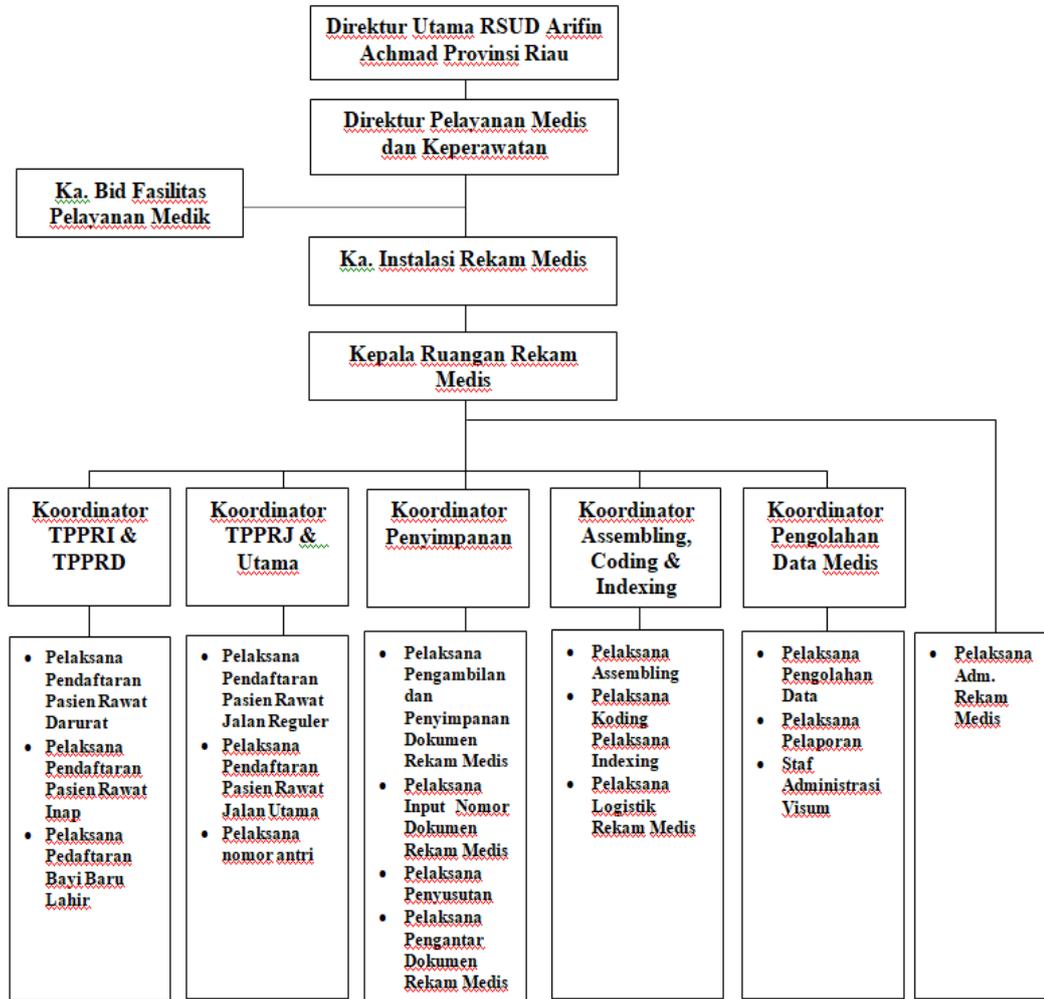
Melaksanakan Fungsi Administrasi Secara Profesional TEKNOLOGI INFORMASI Eksisting : SIM RS MoU dengan Universitas Islam dengri Sultan Syarif Qasim Riau.

4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad

Berdasarkan Perda No. 3 tahun 2014 tentang SOT RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau bahwa RSUD Arifin Achmad Dipimpin oleh Direktur Eselon IIA dan dibantu oleh 3 Wakil direktur eselon IIB, 3 Kepala Bidang dan 6 Kepala Seksi dan 13 Kepala Sub Bagian Esselon IV A. Berikut adalah struktur organisasi Instalasi rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



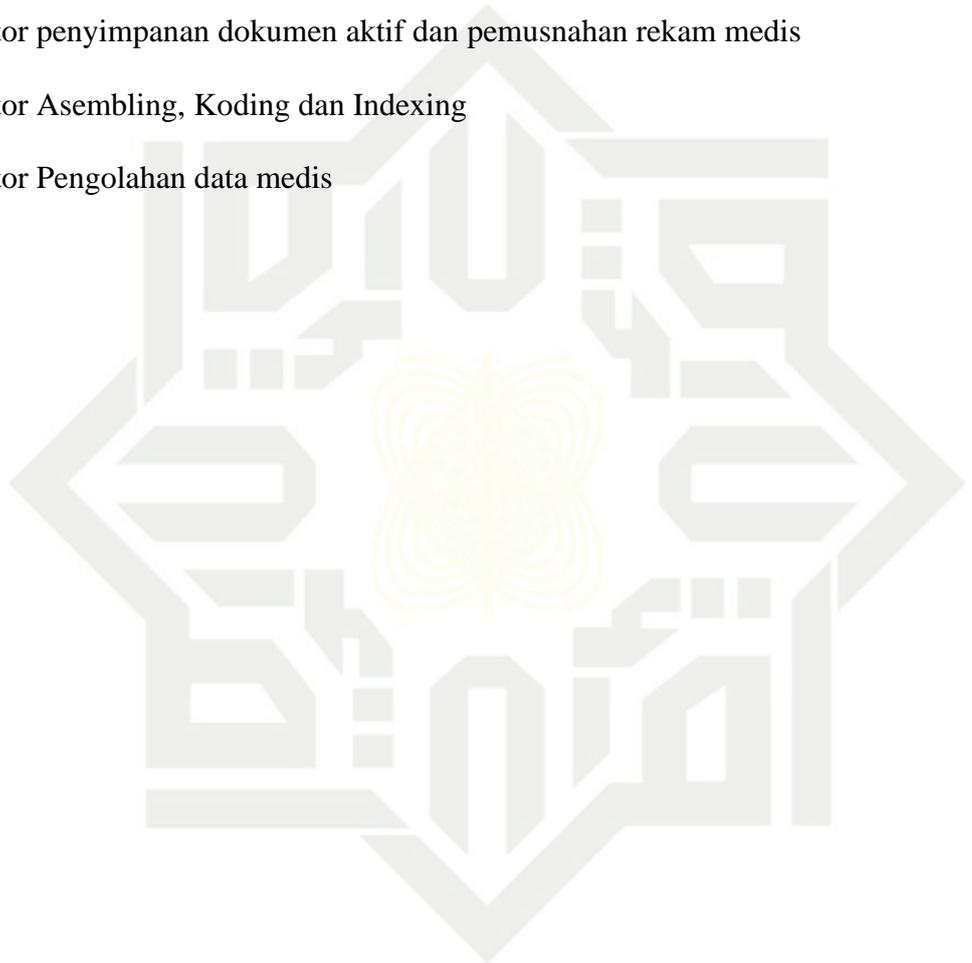
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad

Organisasi Rumah Sakit Umum diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI No.983/Menkes/SK/XI/1992 tentang pedoman organisasi Rumah Sakit Umum termasuk di dalamnya Rekam Medis. Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Achmad adalah merupakan Instalasi yang berkedudukan dibawah Jajaran Wakil Direktur Pelayanan Medis dan Keperawatan. Instalasi Rekam Medis dipimpin oleh Kepala Instalasi Rekam Medis yang membawahi 1 Kepala Ruangan Rekam Medis dan 1 Pelaksana Administrasi Rekam Medis serta 6 Koordinator Pelaksana yakni :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Koordinator Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Reguler dan Utama
2. Koordinator Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Darurat dan Pendaftaran Pasien Rawat Inap
3. Koordinator Penyimpanan Dokumen Rekam Medis
4. Kordinator penyimpanan dokumen aktif dan pemusnahan rekam medis
5. Kordinator Asembling, Koding dan Indexing
6. Kordinator Pengolahan data medis



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berikut ini adalah hasil temuan penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan:

1. Pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru terdapat pengaruh positif dan cukup besar yang dapat dikaitkan dengan variabel Kinerja Pegawai. Pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad hal ini berarti bahwa semakin banyak kompetensi pegawai diterapkan dengan melaksanakan keterampilan praktik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, maka setiap pegawai diharapkan mampu menunjukkan dampak positif dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memacu tumbuhnya kompetensi dan kemampuan yang dapat menyelesaikan setiap permasalahan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru, budaya organisasi memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya budaya organisasi yang hadir dalam setiap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaan, dan pegawai tentunya terpacu untuk bekerja secara agresif dan proaktif dalam lingkungan kerja.

3. Variabel Kinerja Pegawai di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru dipengaruhi secara simultan oleh tiga faktor yaitu kompetensi, budaya organisasi, dan budaya organisasi. Pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi dan terbentuknya budaya organisasi yang positif pada setiap pekerjaan, maka hal tersebut niscaya akan menjadi faktor pendukung bagi peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

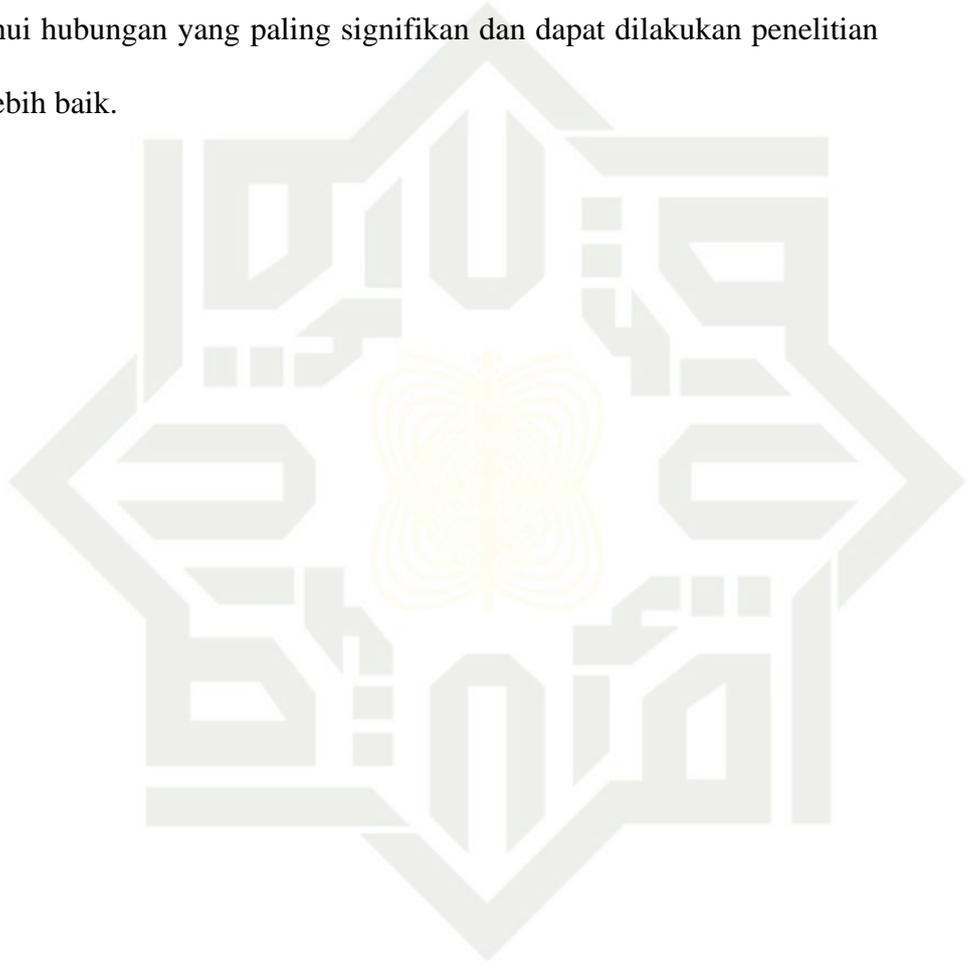
6.2 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat penulis berikan:

1. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Instalasi Rekam Medis Kota Pekanbaru, diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kompetensi pegawai di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru sehingga kemampuan kompetensi yang dimiliki dapat menunjang peningkatan kinerja yang dihasilkan.
2. Disarankan pula agar Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pekanbaru membuat program sosialisasi nilai-nilai inti RSUD agar setiap pegawai memahami dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari. ini bisa melalui kampanye kesadaran, seminar atau poster yang di

pasang seluruh fasilitas. Hal ini akan membantu staf di rumah sakit tersebut untuk bekerja lebih baik dalam hal instalasi rekam medis.

3. Faktor-faktor tambahan yang belum diteliti dapat dimasukkan dalam penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat diketahui hubungan yang paling signifikan dan dapat dilakukan penelitian yang lebih baik.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

- Alfandi, Sudirman, & Tantu. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerjadengan Kinerja Pegawaidipuskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).
- Al Quran, At-Taubah (09), ayat 105
- Al Quran, Surat Alhujarat, ayat 13
- Al Quran, Al -Muluk ayat 2
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Airyq, Hubeis, & Sukmawati. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 285–285.
- Edison, E., Anti Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>
- Effendy. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Supervisi Akademik Dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Di Smp Negeri Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang*. Universitas Lampung.
- 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>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1404>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 10). Jakarta: Bumi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Aksara.

Kandula. (2013). Analysis Implementation Of Cbhrm At The State-Owned Energy Sector Companies In Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 11(2).

Khan, & Byers. (2020). *The Relationship Between Job Demands, Job Resources And Work Engagement: A Study Among Employees at Department of Agriculture*. Universiti Utara Malaysia.

Komang, Widiastini, & Yudy. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *ournal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2).

Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Performance principles*. Bookman Editora.

Kusuma, W. T., Rikatsih, N., & Wardani, S. I. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rekam medis di rsj dr. Radjiman lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1). <https://doi.org/10.47794/jkhws.v8i1.281>

Mangkunegara. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26714/mki.5.1.2015.1-16>

Mathis, & Jackson. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>

Permana, B. S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 94. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3380>

Pinem, J. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Pelayanan Keperawatan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Mitra Sehati Medan Tahun 2010*.

Rangga. (2018). *Analisis Implementasi Sistem Tunjangan Kinerja Daerah Pemerintah Kota Batam*. Universitas Gadjah Mada.

Riani. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *urnal*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.

- Robbin, & Judge. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridianti Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 4(1).
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat 20008.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Schein. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Sopiah. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 285–292.
- Spencer. (2014). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Sudarmanto, R. G. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Yogyakarta Pedia.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sulaksono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 136–152.
- Suliyanto. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. In: Pelatihan Metodologi Penelitian. Dalam *Universitas Peradaban*.
- Sumanto. (2014). *Pisikologi Umum*. Media Pressindo.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA kcu magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Lppm Prosiding Seminar Nasional*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Universitas Islam Syekh Yusuf, 1(1), 628–635.

- Sutrisno. (2014). Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Simeulue Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika, 14(2)*. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.503>
- Torang. (2014). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *eProceedings of Management, 1(3)*.
- Veithzal, R. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kompetensi dan Job Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 10(2)*.
- Wahidin. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Jiwa Intrapreneurship Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Senior Staff Pt. Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi Polyester). *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(1), 26–40*. <https://doi.org/10.34308/eqien.v4i1.52>
- Wibowo, N. (2016). Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dengan Tuntutan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 23(1), 45*. <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i1.9354>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan memberi tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan anda.

Tidak ada jawaban benar atau salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan yaitu:

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

2. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : berilah tanda checklist (✓) untuk pilihan yang sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 17- 20 tahun 21- 25 tahun
 26-30 tahun 31-35 tahun
 35-50 >50
1. Pendidikan Terakhir : D3/D4 S1 S2 S3
2. Lama Bekerja : < 5 Tahun 6-10 Tahun
 >10 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kompetensi

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya terus memperbarui pengetahuan saya tentang perkembangan terbaru di bidang rekam medis | | | | | |
| 2 | Saya memiliki keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya | | | | | |
| 3 | Tujuan pribadi saya sejalan dengan tujuan organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan di Instalasi Rekam Medis RSUD Arifin Ahmad. | | | | | |
| 4 | Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja saya. | | | | | |
| 5 | Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan saya. | | | | | |

2. Budaya Organisasi

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | RSUD Arifin Ahmad Pekanbaru mendorong inovasi yang memperhitungkan risiko dengan baik. | | | | | |
| 2 | Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan | | | | | |
| 3 | Saya selalu fokus pada hasil akhir dari pekerjaan saya. | | | | | |
| 4 | Saya merasa kebutuhan dan kepentingan saya sebagai pegawai diperhatikan dengan baik. | | | | | |
| 5 | Saya merasa didorong untuk bekerja dengan agresif dan proaktif di lingkungan kerja saya | | | | | |



3. Kinerja Pegawai

| No | Pertanyaan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya menjaga standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 3 | Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan | | | | | |
| 4 | Saya menggunakan sumber daya dengan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas saya. | | | | | |
| 5 | Saya percaya diri dalam mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas secara mandiri | | | | | |

DATA RESPONDEN

| No | KOMPETENSI | | | | | | BUDAYA ORGANISASI | | | | | | KINERJA PEGAWAI | | | | | |
|----|------------|------|------|------|------|----------|-------------------|------|------|------|------|----------|-----------------|-----|-----|-----|-----|---------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total X1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total X2 | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total Y |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 6 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 10 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 10 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 14 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 13 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 16 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa men
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pe
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

1. D

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| a | 21 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| | 23 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 |
| | 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| | 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| | 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| | 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| | 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| | 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| | 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| | 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| | 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| | 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| | 40 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| | 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| | 42 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| | 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| | 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| | 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| | 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| | 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| | 49 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| | 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| | 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| | 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| | 53 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| | 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| | 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| | 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

LAMPIRAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Variabel X1

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 15.5179 | 10.509 | .742 | .897 |
| X1.2 | 15.4643 | 9.635 | .782 | .888 |
| X1.3 | 15.4643 | 9.526 | .762 | .894 |
| X1.4 | 15.3214 | 9.422 | .812 | .882 |
| X1.5 | 15.4464 | 10.033 | .776 | .890 |

Variabel X2

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 15.1964 | 9.252 | .843 | .886 |
| X2.2 | 14.9107 | 9.719 | .792 | .897 |
| X2.3 | 14.8571 | 8.961 | .796 | .897 |
| X2.4 | 14.9821 | 9.836 | .760 | .903 |
| X2.5 | 15.0536 | 10.015 | .747 | .906 |

Variabel Y

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 15.4107 | 10.610 | .842 | .905 |
| Y.2 | 15.3036 | 11.088 | .825 | .909 |
| Y.3 | 15.1429 | 10.816 | .767 | .920 |
| Y.4 | 15.2143 | 11.008 | .782 | .917 |
| Y.5 | 15.2143 | 10.717 | .841 | .906 |

b. Uji Reliabilitas

Output SPSS:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Variabel X1

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .910 | 5 |

Variabel X2

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .917 | 5 |

Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .928 | 5 |

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.73335456 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .107 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.107 |
| Test Statistic | | .107 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .171 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

b. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| | | | | | |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
|-------------------|------|------------|------|-------|------|-----------|-------|
| 1 (Constant) | .220 | 1.242 | | .177 | .860 | | |
| Kompetensi | .394 | .122 | .374 | 3.229 | .002 | .253 | 3.945 |
| Budaya Organisasi | .600 | .124 | .562 | 4.851 | .000 | .253 | 3.945 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .900 | .776 | | 1.160 | .251 |
| | Kompetensi | .091 | .076 | .323 | 1.199 | .236 |
| | Budaya Organisasi | -.071 | .077 | -.248 | -.922 | .361 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

3. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .220 | 1.242 | | .177 | .860 |
| | Kompetensi | .394 | .122 | .374 | 3.229 | .002 |
| | Budaya Organisasi | .600 | .124 | .562 | 4.851 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .220 | 1.242 | | .177 | .860 |
| | Kompetensi | .394 | .122 | .374 | 3.229 | .002 |
| | Budaya Organisasi | .600 | .124 | .562 | 4.851 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 750.466 | 2 | 375.233 | 120.348 | .000 ^b |
| | Residual | 165.248 | 53 | 3.118 | | |
| | Total | 915.714 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .905 ^a | .820 | .813 | 1.76576 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

DOKUMENTASI PENELITIAN

© Hak cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS

INDAH EKA PUTRI, lahir di Ibu Yessy Yulia Bukitinggi 02 februari 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak Maizul dan Yessy Yulia. Penulis merupakan anak Pertama dari Dua bersaudara. Penulis menyelesaikan Sekolah dasar di SD Negeri 003 Sorek Satu pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri satu Pangkalan kuras dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Sorek Satu Pangkalan kuras. Pada tahun 2020 penulis di terima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SNMPTN. Pada tanggal 27 Februari 2020 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” kemudian pada tanggal 22 November 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) dibawah bimbingan bapak ENDRIANTO USTHA SE., MM dengan judul “engaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai instalasi rekam medis RSUD Arifin Achmad kota Pekanbaru, Provinsi Riau”.

Email : indahekaputri0222@gmail.com