

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



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPERAWATAN
RSUD MUHAMMAD SANI PEMERINTAH
KABUPATEN KARIMUN**

SKRIPSI

OLEH

SERI WAHYUNI
NIM. 11571202976



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPERAWATAN
RSUD MUHAMMAD SANI PEMERINTAH
KABUPATEN KARIMUN
SKRIPSI**

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

OLEH

SERI WAHYUNI
NIM. 11571202976



UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- d. Peningkatan nilai-nilai akademik, profesional, keterampilan, dan kemampuan lainnya atau kemampuan suatu masalah.
- b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SERI WAHYUNI
NIM : 11571202976
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPERAWATAN RSUD MUHAMMAD SANI PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN
HARI/TANGGAL UJIAN : JUMAT, 15 JULI 2022

Tim Penguji

Ketua
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Sekretaris
FAKHRURROZI, SE, MM

Penguji I
Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M.Hum

Penguji II
SEHANI, SE.MM



2. Dilarang mengemukakan 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.
- d. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran, penelitian, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penyusunan naskah atau ungkapan suatu masalah.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Seri Wahyuni
 NIM : 11571202976
 Tempat/Tgl. Lahir : Sei. Pontianak, 23 Juni 1995
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 08... Juli... 2022
 Yang membuat pernyataan



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



UIN SUSKA RIAU

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPERAWATAN RSUD MUHAMMAD SANI PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN

SERI WAHYUNI
NIM.11571202976

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tenaga keperawatan Rumah Sakit Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga keperawatan yang berjumlah 156 orang, sedangkan Sampel dalam penelitian 112 responden dengan menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis linear berganda dengan bantuan spss 22. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun. Sedangkan variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan uji simultan menyimpulkan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum daerah Muhammad sani Pemerintah kabupaten Karimun.

Kata kunci : *Komitmen Organisasi, kompetensi, dan kinerja*

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ ***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun***”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terkhusus buat Ayahanda Junaidi dan Ibunda Muntamah yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis do'a, dorongan moral dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku rektor 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.

Bapak Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

6. Ibu Dr. Julina, SE.,M.Si selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan masukan kepada penulis.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

8. Kepada abang dan adek tersayang, Nanang supriadi selaku abang kandung saya dan Mhd. Ngubaidillah selaku adik kandung saya terimakasih telah memberikan suport dan bantuan selama ini hingga selesai

9. Serta semua teman-teman, sahabat, dan kawan- kawan manajemen D, MSDM Adan Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2022

Penulis

SERI WAHYUNI
NIM : 11571202976

UIN SUSKA RIAU

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



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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.2 Indikator Kinerja	19
2.2.3 Penilaian Kinerja	21
2.2.4 Unsur-Unsur Yang Dinilai	22
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3 Komitmen Organisasi	26
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.3.2 Dampak Dan Akibat Komitmen Organisasi	27
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	28
2.3.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	32
2.4 Kompetensi	33
2.4.1 Pengertian Kompetensi	33
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	34
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	38
2.5 Pengaruh Antar Variabel	39
2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja	39
2.5.2 Pengaruh Antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.6	Pandangan Islam Terhadap Variabel.....	41
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja	41
2.6.2	Pandangan islam terhadap Komitmen Organisasi.....	42
2.6.3	Pandangan islam terhadap kompetensi.....	43
2.7	Penelitian Terdahulu.....	43
2.8	Kerangka Pemikiran	47
2.9	Hipotesis Penelitian.....	48
2.10	Konsep Operasional Variabel.....	49
2.11	Variabel Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	52
3.2	Jenis dan Sumber Data	52
3.2.1	Data Primer	52
3.2.2	Data Sekunder	52
3.3	Teknik Pengumpulan Data	53
3.3.1	Wawancara	53
3.3.2	Kuesioner	53
3.4	Populasi dan Sampel.....	54
3.4.1	Populasi	54
3.4.2	Sampel.....	54
3.5	Skala Pengukuran	55
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.6.1	Metode Analisis Deskriptif	56
3.6.2	Metode Analisis Kuantitatif	56
3.7	Uji Kualitas Data	57
3.7.1	Uji validitas	57
3.8	Uji Asumsi Klasik	59
3.8.1	Uji Normalitas	59
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	59
3.8.3	Uji Heterokedastisitas	60
3.9	Regresi Linier Berganda.....	60
3.10	Uji hipotesis.....	61
3.10.1	Uji t (uji parsial)	61
3.10.2	Uji F (Simultan)	62
3.10.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	63

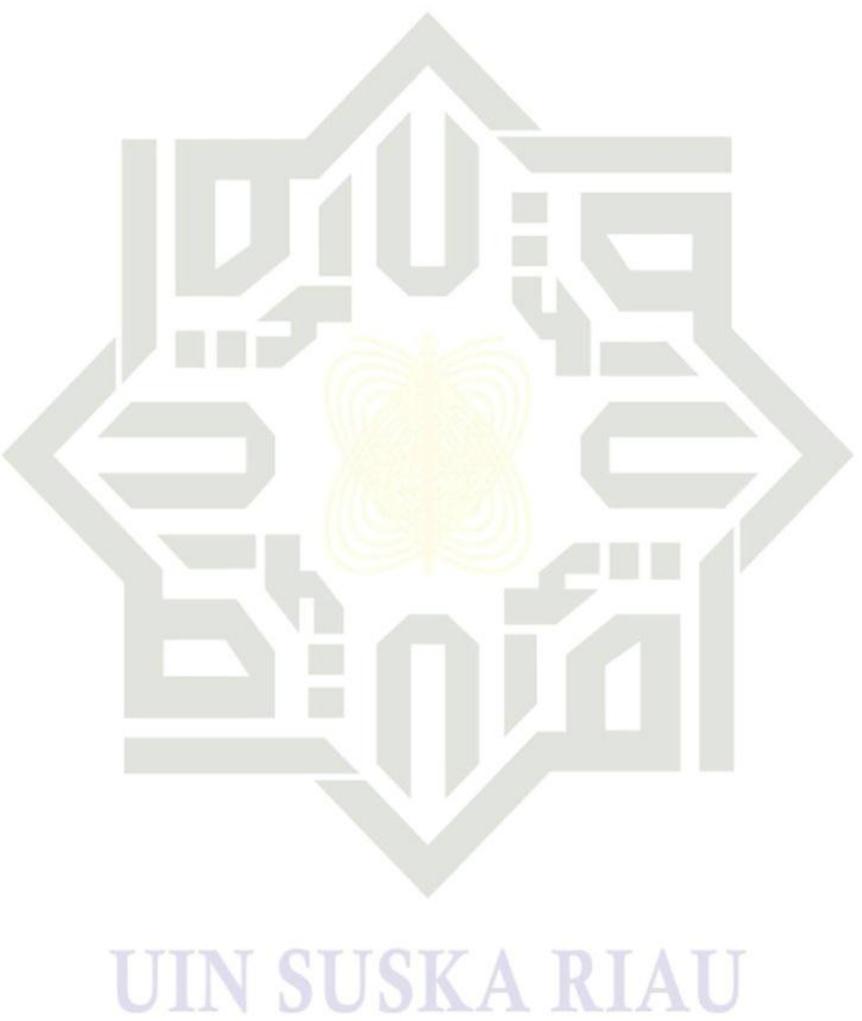
BAB IV GAMBARAN UMUM

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

4.1	Sejarah Rumah Sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun	65
4.2	Aspek Legal Rumah Sakit	68
4.3	Aspek Strategi Organisasi dan Peran Organisasi Dalam Pelaksanaan	69
4.4	Gambaran RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun	70
4.5	Struktur Organisasi Rumah Sakit	70
4.6	Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani	72
4.7	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum daerah Muhammad Sani	73
4.8	Rincian Tugas dan Fungsi	75
BAB V PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	Error!
	Bookmark not defined.	
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	Error!
	Bookmark not defined.	
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error!
	Bookmark not defined.	
5.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	Error!
	Bookmark not defined.	
5.2	Deskriptif Variabel	Error!
	Bookmark not defined.	
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja.....	Error!
	Bookmark not defined.	
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	Error!
	Bookmark not defined.	
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi	Error!
	Bookmark not defined.	
5.3	Uji Kualitas Data	Error!
	Bookmark not defined.	
5.3.1	Uji Validitas	Error!
	Bookmark not defined.	
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	Error!
	Bookmark not defined.	
5.4	Uji Asumsi Klasik	Error!
	Bookmark not defined.	

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

5.4.1	Uji Normalitas	Error!
	Bookmark not defined.	
5.4.2	Uji Multikolinieritas	Error!
	Bookmark not defined.	
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	Error!
	Bookmark not defined.	
5.5	Analisa Data Penelitian	Error!
	Bookmark not defined.	
5.5.1	Regresi Linear Berganda	Error!
	Bookmark not defined.	
5.5.2	Uji Secara Simultan (Uji F)	Error!
	Bookmark not defined.	
5.5.3	Uji Secara parsial (Uji T)	Error!
	Bookmark not defined.	
5.5.4	Uji koefisien determinasi (R^2)	Error!
	Bookmark not defined.	
5.6	Pembahasan	Error!
	Bookmark not defined.	
5.6.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum daerah Muhammad sani Pemerintah Kabupaten Karimun	Error!
	Bookmark not defined.	
5.6.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun	Error!
	Bookmark not defined.	
5.6.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun	Error!
	Bookmark not defined.	
BAB VI PENUTUP		114
1	Kesimpulan	114
2	Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		117
LAMPIRAN		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum daerah Muhammad Sani.....	74
Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot.....	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 5.3 : Uji Heteroskedasitas	Error!
Bookmark not defined.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Data Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Tahun 2014 - 2018.....	2
1.2. Laporan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2014 S/D 2018.....	4
1.3. Standar Nilai Kinerja RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupten Karimun.....	5
1.4. Data Turnover Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun	7
Tabel 5.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.7. Uji Validitas.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.8. Uji Reliabilitas	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.9. Uji Multikolinieritas	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.10. Analisis Regresi Berganda.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.11. Uji F Hitung.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.12. Uji T Hitung.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5.13. Koefisien Determinasi	Error!
Bookmark not defined.	



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

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit ialah gabungan antara aktivitas medis serta aktivitas non medis. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit, yang menyatakan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat. Sedangkan menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit ialah bagian integral yang berasal dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) serta pencegahan penyakit (*preventif*) pada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat perhatian bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Meskipun demikian rumah sakit wajib tetap menjalankan fungsi sosialnya sesuai dengan peraturan yang ada. Untuk menjalankan fungsi sosial maupun bisnis rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik sehingga akan membantu rumah sakit untuk siap bersaing dengan rumah sakit lainnya.

Rumah sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan, yang menjadi tempat dan tumpuan harapan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Untuk itu rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan dengan kualitas dan mutu yang baik.



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

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

Rumah sakit umum daerah Muhammad Sani ialah salah satu instansi daerah memberikan pelayanan kepada masyarakat kabupaten Karimun di pulau Karimun, dimana lembaga ini adalah milik pemerintah kabupaten Karimun. Rumah sakit umum daerah merupakan satu – satunya rumah sakit umum yang terdapat di kabupaten Karimun. Perkembangan rumah sakit yang sangat pesat dibutuhkan pelayanan yang baik dari pegawai dalam melayani pasien. Dengan kata lain kinerja pegawai menjadi alasan serta sorotan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Oleh sebab itu dalam rangka peningkatkan kinerja pegawai perlukan diperhatikan komitmen organisasi seorang pegawai untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Tujuan dari rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten karimun untuk memberikan pelayanan dengan cepat, tepat dalam memberikan pelayanan konsumen dibidang kesehatan. Pada penelitian ini, penulis membatasi penelitian hanya untuk Tenaga keperawatan. Berikut jumlah pegawai tenaga keperawatan pada rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun.

Tabel 11 Data Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jenis Pegawai		Total
	Jumlah Asn	Jumlah Honor	
2014	84	74	158
2015	86	83	169
2016	88	69	157
2017	92	70	162
2018	94	62	156

Sumber: RSUD Muhammad Sani, 2018



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Tabel 1.1. di atas pada tahun 2014 Rumah sakit Umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun Tenaga keperawatan memiliki ASN sebanyak 84 dan tenaga honorer sebanyak 74 orang. Pada tahun 2015 tenaga ASN meningkat menjadi 86 orang dan tenaga honorer 83 orang. Pada tahun 2016 tenaga ASN sebanyak 88 orang dan tenaga honorer menurun 69 orang. Pada tahun 2017 tenaga ASN sebanyak 92 orang dan honorer sebanyak 70 orang. Pada tahun 2018 tenaga ASN meningkat menjadi 94 dan tenaga honorer menurun menjadi 62 orang.

Kinerja pada umumnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka pada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Analisis capaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Kabupaten Karimun dengan membandingkan antara rencana/ target dengan realisasi untuk masing-masing kelompok indikator kinerja sasaran sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

Tabel 1.2 Laporan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2014 S/D 2018. Target dan Realisasi laporan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun

Indikator Kinerja	2014		2015		2016		2017		2018	
	Target	Capaian								
BOR (Bed Occupancy Rate)	75%	76%	75 %	70%	75%	76%	80%	82%	85%	70%
Persentase SDM rawat jalan yang mengikuti sertifikasi manajemen rawat jalan	80 %	84%	80%	80%	85%	75%	85%	80%	85%	85%
Persentase SDM rawat inap yang mengikuti sertifikasi manajemen rawat Inap	75%	80%	80%	78%	80%	85%	85%	86%	90%	85%
Indek kepuasan masyarakat	80%	75%	80%	79%	80%	86%	85%	80%	85%	85%
Persentase tenaga penunjang medis dan manajemen RS yang mengikuti sertifikasi atau diklat manajemen penunjang medis dan manajemen rumah sakit	75%	75%	75%	75%	80%	70%	80%	75%	80%	70%
Rata-rata	77%	78 %	78%	76,4%	80%	78,4%	83%	80,6%	85%	79%

Sumber: RSUD Mohammadani, 2018



Berdasarkan tabel 1.2. diatas dapat dilihat rata-rata target pada tahun 2014 di rumah sakit umum daerah yaitu sebesar 77 % dan capaiannya mencapai 78 % melebihi target yang di tetapkan. Pada tahun 2015 rata-rata target yang ditetapkan sebesar 78% dan capaian yang diperoleh sebesar 76,4% mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 rata-rata target yaitu 80% dan capaian sebesar 78,4% mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 rata-rata target sebesar 83% dan capaian yang di peroleh sebesar 80,6 % mengalami kenaikan tapi belum mencapai target yang di tetapkan. Pada tahun 2018 rata-rata target yaitu 85% dan hasil capaian yaitu 79% mengalami penurunan dari sebelumnya.

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupten Karimun

No	Nilai (%)	Keterangan
1	n/a	Tidak ada target
2	<100%	Tidak tercapai
3	=100%	Tercapai
4	>100%	Melebihi target

Sumber: RSUD Muhammad Sani, 2018

Tabel 1.3. di atas merupakan standar penilaian kinerja dari RSUD Muhammad Sani yang mana berdasarkan uraian dari tabel 1.2. target dan realisasi dari rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun dimana persentasenya berada antara 75 % - 85% yang mana di dalam standar penilaian kinerja berada di kategori <100% atau tidak tercapai.

Standar - standar nilai kinerja paramedis menentukan kinerja pegawai tenaga keperawatan yang ada di rumah sakit ini. Pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki Nilai >100% dan memperoleh kinerja sesuai dengan target yang



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

b. Setelah ditetapkan oleh Rumah Sakit. Dengan memiliki standar nilai kinerja pegawai tenaga keperawatan dapat membantu Rumah sakit mengevaluasi pencapaian target kinerja yang harus dihasilkan pegawai tenaga keperawatan.

Berdasarkan dari data diatas kinerja tenaga keperawatan rumah sakit umum daerah Muhammad sani selama 5 tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan serta belum tercapai standar nilai kinerja yang di tentukan atau ditetapkan oleh rumah sakit umum daerah Muhammad Sani.

Wibowo (2016:7) Kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan kata lain kinerja pegawai menjadi salah satu yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Diduga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. **Mowday (1982)** dalam **Sopiah (2008:155)** mengatakan Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi suatu pegawai dapat dilihat dari bertahan atau tidaknya pegawai serta seberapa loyalitas dan keterlibatan pegawai tersebut terhadap organisasi atau perusahaannya dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pernyataan di atas di dukung oleh **Francesco dan Chen dalam Yusuf (2018:216)**, yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Karyawan dengan komitmen organisasi



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

yang tinggi akan selalu bertanggung jawab dan berusaha keras memperjuangkan kemajuan perusahaan, semakin loyal, dan bahkan tidak segan memberikan kontribusi yang lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Berikut adalah Data Turnover Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun selama 5 tahun, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Data Turnover Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

Tahun	Jumlah awal tahun	Jumlah keluar	Jumlah Masuk	Jumlah akhir tahun
2014	153	5	-	158
2015	158	4	15	169
2016	169	19	7	157
2017	157	6	11	162
2018	162	15	9	156

Sumber : RSUD Muhammad Sani, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 diatas data turnover 5 tahun terakhir, pada tahun 2014 jumlah tenaga keperawatan awal tahun sebanyak 153 orang, jumlah yang keluar sebanyak 5 dan jumlah tenaga akhir tahunnya sebanyak 158 orang, pada tahun 2015 jumlah tenaga keperawatan pada awal tahun sebanyak 158 orang, jumlah yang keluar sebanyak 4 orang, dan jumlah yang masuk sebanyak 15 orang, dan jumlah akhir tahunnya sebanyak 169 orang. Pada tahun 2016 jumlah tenaga keperawatan pada awal tahun 169 orang, jumlah yang keluar sebanyak 19 orang, jumlah yang masuk sebanyak 7 orang dan jumlah akhir tahunnya sebanyak 157 orang, pada tahun 2017 jumlah tenaga keperawatan pada awal tahun 157 orang, jumlah yang keluar sebanyak 6 orang, jumlah yang masuk sebanyak 11 orang dan jumlah tenaga keperawatan akhir tahunnya sebanyak 162 orang. dan pada tahun 2018 jumlah tenaga keperawatan awal



162 orang, jumlah yang keluar sebanyak 15 orang, jumlah yang masuk 9 orang dan pada akhir tahun sebanyak 156 orang.

Adapun alasan pegawai pada rumah sakit umum daerah Muhammad Sani keluar diantaranya ialah keluar karena pesiun, lulus tes CPNS, pindah tugas, serta adanya keinginan untuk berhenti sendiri, dan penawaran kerja yang lebih baik dari rumah sakit lain.

Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada tempat ia bekerja dan akan bekerja keras untuk kemajuan organisasi. Karena hal tersebut memberikan imbal balik yang positif untuk organisasi dan berimbas baik dengan kinerja pegawainya.

Di samping faktor komitmen organisasi, faktor kompetensi juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **suparno (2012:27)** mengatakan kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting pada kinerja, pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan. Untuk itu diperlukan kompetensi tinggi oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, agar kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi keperawatan ibu jodor dan observasi Kompetensi SDM yang ada di RSUD Muhammad sani memiliki



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

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa izin dari penerbit. 2. Dilarang memperbanyak atau menyalin, mengutip, atau menjiplak seluruh atau sebagian isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Salah satu permasalahan kompetensi yang dilihat dari kinerja perawat yang masih kurang nya adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat, sehingga mereka kurang memahami SOP yang ditetapkan oleh rumah sakit umum daerah muhammmad sani kabupaten karimun. Kemudian perawat juga masih kurang memiliki sikap (*Attitude*) dalam bekerja yang ditunjukkan perawat kepada pasien menanyakan hal – hal mengenai informasi yang tidak mereka ketahui dengan respon yang kurang sehingga masih banyaknya keluhan dan kritik dari masyakat.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Menurut **Wibowo (2012:323)** Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Kurangnya kompetensi akan dapat menciptakan kinerja yang buruk. Apabila semua masalah ini dibiarkan maka kinerja karyawan yang sudah terlihat tidak stabil dan dapat merugikan rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai dalam



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

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

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

berkerja. Dan penelitian ini merujuk kepada tenaga paramedik bagian keperawatan. Penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendiskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun”**.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Soni Sanjaya Wicaksana (2016) judul penelitian Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam Yogyakarta PDHI. Dan penelitian yang dilakukan oleh Devi Rusvitawati (2016) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit sari mulia Banjarmasin.

Rumusan Masalah

Melihat latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun?

Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun?

Apakah komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun ?



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

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

Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini supaya tidak menyimpang dari pokok permasalahan yaitu penulis menggunakan data kinerja dan data turnover pegawai RSUD Muhammad Sani tahun 2014 sampai dengan 2018 yang didapat dari rumah sakit umum dan RSUD Muhammad Sani pemerintah kabupaten Karimun.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :
Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut :

Bagi RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik.

Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Komitmen Organisasi



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

© HAKSIPTA MLIK UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai tenaga keperawatan RSUD
 Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun.

Bagi penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk
 mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

1. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis
 menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab,
 kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan
 merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan
 penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan
 antara lain, Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya
 manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah sakit umum daerah
 Muhammad Sani kabupaten karimun.



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

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun.

BAB VI PENUTUP

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lainnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Widodo (2015:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur pegawai atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Edison, dkk, (2016:10) Manejemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk

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

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

menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2018:40)** manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup

tentang:

Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.

Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.

Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yaitu ilmu dan seni yang juga mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien serta mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, dkk, (2016:10) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia

yaitu:



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

Data kepegawaian atau Karyawan

Menyediakan data kepegawaian atau karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan - pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.

Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal - asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layaknya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang - undangan yang berlaku.



UIN SUSKA RIAU

Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau karyawan.

Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini merupakan proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikut sertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Berdasarkan uraian diatas fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dijalankan manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

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

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

Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan serta keahlian pada bidangnya.

Menurut **Wibowo (2016:7)**, mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. **Mangkunegara (2013:67)** mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Mulyadi (2015:64)** kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau



Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian yang telah dipublikasikan atau melintasi batas wilayah yang berbatasan dengan teritorial negara lain.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai dengan

Indikator Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2018:198)** mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh **Mangkunegara (2013:78)** yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator yaitu:

Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang dikerjakannya. Adapun contohnya seperti berikut :

- a. Hasil kerja
- b. kemampuan

Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun contohnya seperti :



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

a. Waktu dalam bekerja

b. Pencapaian target

Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar pegawai dalam menerima, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja terhadap sarana dan prasarana yang digunakan. Adapun contohnya seperti :

a. Mengambil tanggung jawab

b. Hasil kerja

Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik. Adapun contohnya seperti :

a. Jalinan kerja sama

b. Komunikasi

Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan tanpa harus diberi tahu dan menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai. Adapun contohnya seperti :

a. Kemandirian

b. kreativitas



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

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

2.2. Penilaian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2011:89)**, Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan kinerja dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.

Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan serta keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan

Menurut **Mulyadi dalam Rivai dan Sagala (2014:604)** tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuat tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi tersebut.



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Staf Ismaili 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:
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 4. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Unsur-Unsur Yang Dinilai

Menurut Hasibuan (2011:95), adapun unsur-unsur yang dapat dinilai dalam penilaian kinerja dalam proses penilaian kinerja yaitu:

Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya.

Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.



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

Kerja sama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawab kan kebijaksanaanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Selanjutnya **Hasibuan (2011:101)** menyatakan beberapa tindakan sebagai hasil dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Mutasi

Adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.



Promosi

Adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Demosi

Adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, status, hak, wewenang, tanggung jawab dan pendapatan semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan penilaian kinerja terbagi menjadi beberapa bagian unsur-unsur yang dinilai : kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, serta tanggung jawab.

Sementara untuk tindakan dari hasil penilaian kinerja terbagi 3 yaitu : mutasi, promosi, Dan demosi.

2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Mangkunegara (2013:71), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut **Keith Davis** dalam **Mangkunegara** (dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

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



Human Performance	= Ability + Motivation
Motivation	= Attitude + Situation
Ability	= Knowledge + Skill

Berdasarkan rumus di atas, berikut adalah penjelasan faktor-faktor dapat mempengaruhi kinerja :

Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua yaitu : faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

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

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Komitmen Organisasi

3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada pegawai atau karyawannya.

Komitmen organisasi sangat menentukan keberhasilan dari pada tujuan organisasi. Karena apabila pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan.

Priansa (2014:234), mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sementara **Wibowo (2016:431)**, mengatakan komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Moorhead, Griffin, (terjemahan Diana, 2013:73), Komitmen organisasi (*organizational commitment*), kadang-kadang disebut juga komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai individu dan begitupun sebaliknya. Jadi intinya komitmen organisasi



identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Berbeda dengan pendapat **Luthans dalam Anggriani (2014:28)**, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap, yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu sikap atau perasaan loyalitas terhadap organisasi dan keinginan untuk keterlibatan dalam kegiatan dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

2.2 Dampak Dan Akibat Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Priansa (2014:236), Dampak dan akibat komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka akan berdampak terhadap kinerja dan reputasi organisasi dapat menurun. Apabila reputasi dari pada perusahaan atau organisasi menurun maka akan membuat suatu kerugian bagi pegawai dan juga bagi perusahaan ataupun instansi tersebut.



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

Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut. Bisa dikatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam komitmen organisasi sangat mempengaruhi segala aktivitas maupun kinerja para pegawai, dimana dampak dan akibat dari pada komitmen organisasi akan mempengaruhi kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Dyne, Graham, dalam Priansa, (2014:242) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut yaitu:

Personal

a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan



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

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir atau terealisasi sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya. Karena tanggungannya besar dan membuat pegawai itu untuk berkomitmen.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi. semakin tinggi keterlibatan seseorang terhadap

Situasional

a. Nilai (*Value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.



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

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai unuk menerima tugas wewenang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada pegawai atau karyawan.



McShane, Von Glinow, dalam Wibowo (2016:433), menyatakan bahwa memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional. Diantaranya terdapat faktor-faktor yaitu:

1. Keadilan dan dukungan (*Justice and support*).

Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. Nilai bersama (*Shared values*).

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi.

3. Kepercayaan (*Trust*).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

4. Pemahaman organisasional (*Organizational comprehension*).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5. Pelibatan pekerja (*Employee involvement*).

Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

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

Maka dapat diambil kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut para ahli yaitu personal, situasional dan posisional kemudian didukung dengan keadilan dan dukungan, nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasional serta pelibatan pekerja.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Wibowo (2013:57), menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut. Adapun sebagai berikut :

Affective Commitment atau komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Continuance commitment atau komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah suatu kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan



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

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

Continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Normative commitment atau komitmen normatif

Mengambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi komponen atau dimensi dari

komitmen organisasi yaitu terbagi menjadi 3 seperti : *Affective Commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. yang mana menjadi indikator dari komitmen itu sendiri.

Kompetensi

2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.



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

Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Site Isamian Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Spencer (Moeheriono, 2014:5)** adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan atau sebagai akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sedangkan menurut **Wibowo (2010:271)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut **suparno (2012:27)** kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk meningkatkan standart kualitas profesional dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut **Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339)** mengungkapkan bahwa terdapat



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

apa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Keterampilan

Keterampilan memiliki peranan di berbagai kompetensi. Seperti berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Kemudian Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak memiliki pengalaman tidak bisa berhubungan dengan organisasi besar dan kompleksnya tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

Karakteristik Kepribadian



Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang mampu merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan penguatan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan kurang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

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



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

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan,



alamannya, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011:204)** sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*)
Pemahaman dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*)



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

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan. dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan dimensi dan indikator

kompetensi adalah Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan/Keterampilan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), serta Minat (*interest*)

2. Pengaruh Antar Variabel

2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Francesco dan Chen (Yusuf, 2018:216), menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu bertanggung jawab dan berusaha keras memperjuangkan kemajuan perusahaan, semakin loyal, dan



tidak segan memberikan kontribusi yang lebih dari apa yang diharapkan perusahaan.

Hal ini didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi, tingkat absensi berkurang, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Menurut jurnal **Soni Sanjaya Wicaksana (2016)** menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.

2.2 Pengaruh Antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Wibowo (2012:323)** Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Dan **Sriwidodo dan Haryanto (2010)** mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.



Menurut jurnal **Devi Rusvitawati (2016)** Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit sari mulia banjarmasin.

Pandangan Islam Terhadap Variabel

Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Firman Allah SWT dalam Al-Quran surat AL-Ahqaaf ayat : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ ١٩

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

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik



2.6. Pandangan islam terhadap kompetensi

Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang menuntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam Islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara professional, dalam artian harus dilakukan secara baik dan benar. Hal tersebut hanya mungkin dilakukan oleh orang yang telah ahli. Sebagaimana sabda Rosulullah yang artinya:

“bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang tidak ahli, maka tunggulah kehancuran.”(HR. Bukhari)

Hadist tersebut mengandung pengertian bahwa perlunya ketepatan seseorang dalam bidangnya sesuai keahliannya. Apabila tidak dijalankan atau dikerjakan dengan ahlinya maka pekerjaan tersebut gagal atau tidak sesuai dengan yang dicapai.

Jadi ditarik kesimpulan di atas bahwasan penting dalam menerapkan kompetensi pada pegawai yang bebas dalam berkarya dan keterampilan dalam bekerja dan bisa di pertanggungjawabkan pada dirinya.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dan dikemukakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan hasil hasil penelitian yang telah di laksanakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa mengemukakan sumber.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penunasan artikel atau tinjauan suatu masalah.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

2. 1 Penelitian Terdahulu

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

Peneliti n/ tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nurhali mah, Anisa Siti (2017)	Pengaruh kompetensi dan komunikasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di unit rawat jalan interen RS. Dustira Cimahi	Variabel independen: Kompetensi (X1), komunikasi kerja Variabel dependen: Kinerja (Y)	metode deskriptif dan verifikatif	Dari hasil pengujian yang dilakukan, terbukti bahwa kompetensi dan komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif Terhadap Kinerja kinerja perawat pelaksana di unit rawat jalan interen RS. Dustira Cimahi
Dian Kristanto , (2017)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening studi pada RSUD TuguRejo Semarang	Variabel independen: kepuasan kerja(X1), Variabel dependen: Kinerja (Y) Variable intervening komitmen organisasi (z)	Metode kuesioner	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening

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

<p>Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa Harry Sulistiowati (2017)</p>	<p>konflik peran ganda disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon</p>	<p>Konflik peran ganda (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3), kinerja perawat (Y)</p>	<p>Metode penelitian asosiatif</p>	<p>konflik peran ganda, disiplin kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Gunung Jati Cirebon.</p>
<p>Mery Novelia Bambang Swastolika Ruhana (2016)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan)</p>	<p>Pengaruh Komitmen (X1), Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (X2) Kinerja (Y)</p>	<p>metode kuantitatif</p>	<p>komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan)</p>
<p>Sony Sanjaya Wijaksana (2016)</p>	<p>Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam</p>	<p>Beban kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) dan kinerja (Y)</p>	<p>Metode kuesioner</p>	<p>Beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam Yogyakarta PDHI</p>

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

	Yogyakarta PDHI			
Suryanda ri, Dewi (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Igd Rsud Di Yogyakarta	Kompetensi (X1, motivasi (X2), beban kerja (X3), kinerja (Y)	Metode Deskriptif Kuantitatif	Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perawat Igd Rsud di yogyakarta
Albert Wibi Rahman (2017)	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RSUD petala bumi pekanbaru	Kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja (Y)	Regresi linear beganda	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RSUD Petala Bumi pekanbaru
<i>Ibnu Mikhail Abdul Muqit, Drs. Machasin, M,Si, Drs Restu,M, Si (2014)</i>	Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	Kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2), kinerja (Y)	Regresi linear berganda	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
Devi Rusvitawati (2016)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit	Kompetensi (X1), kinerja karyawan (Y)	Metode penjelasan	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan rumah sakit sari

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

<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber yang mengutipnya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p>	<p>00</p>	<p>sari mulia Banjarmasin</p>	<p>Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum (RSU) Bunda Thamrin Medan</p>	<p>Pelatihan (X1), kompetensi (X2), Dan pemberian insentif (X3) Kinerja (Y)</p>	<p>Metode asosiatif</p>	<p>mulia banjarmasin</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hal</p>	<p>Saodah Elentika Siahaan (2018)</p>	<p>Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum (RSU) Bunda Thamrin Medan</p>	<p>Pelatihan (X1), kompetensi (X2), Dan pemberian insentif (X3) Kinerja (Y)</p>	<p>Metode asosiatif</p>	<p>Pelatihan, kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum (RSU) Bunda Thamrin Medan</p>

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian diatas, penulis membuat persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang, untuk persamaan yaitu sama-sama ingin mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk perbedaan diantaranya yaitu sampel yang digunakan penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Kabupaten Karimun, kedua variabel yang digunakan terdiri dari pengaruh komitmen organisasi serta kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, ketiga yaitu tahun penelitian.

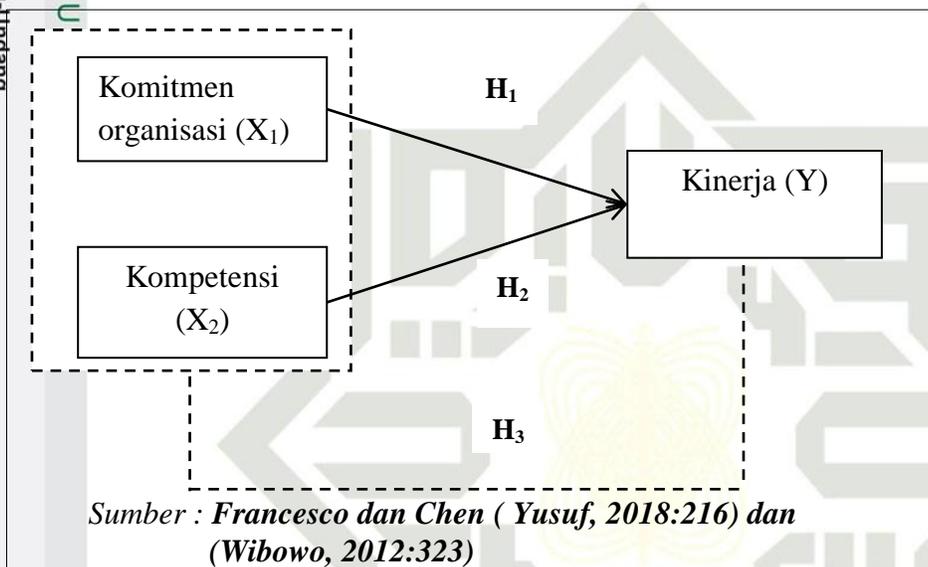
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah

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

berdasarkan pemikiran Uma Sekaraan (1992) dalam Sugiyono (2012:60). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran



Keterangan gambar :

- : Hubungan secara parsial
- - - : Hubungan secara simultan

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Kompetensi

Y = Kinerja

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2010:77) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sedangkan Menurut Sanusi (2011:44) hipotesis merupakan kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi



Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kerangka teoritis yang diuraikan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

H2: diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

H3: diduga komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1) serta kompetensi (X2) sedangkan variabel terikat kinerja pegawai (Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain.

Tabel 2. 2 Defenisi dan konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya dengan tanggung yang diberikannya. Mangkunegara (2013:71)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Likert

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

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		Mangkunegara (2013:78)	
Komitmen Organisasi (X ₁)	Loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Priansa (2018:234).	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Wibowo (2013:57)	Likert
Kompetensi (X ₂)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2014:271)	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Pemahaman (understanding) 3. Kemampuan/Ke terampilan (skill) 4. Nilai (value) 5. Sikap (attitude) 6. Minat (interest) Gordon dalam Sutrisno (2011:204)	Likert

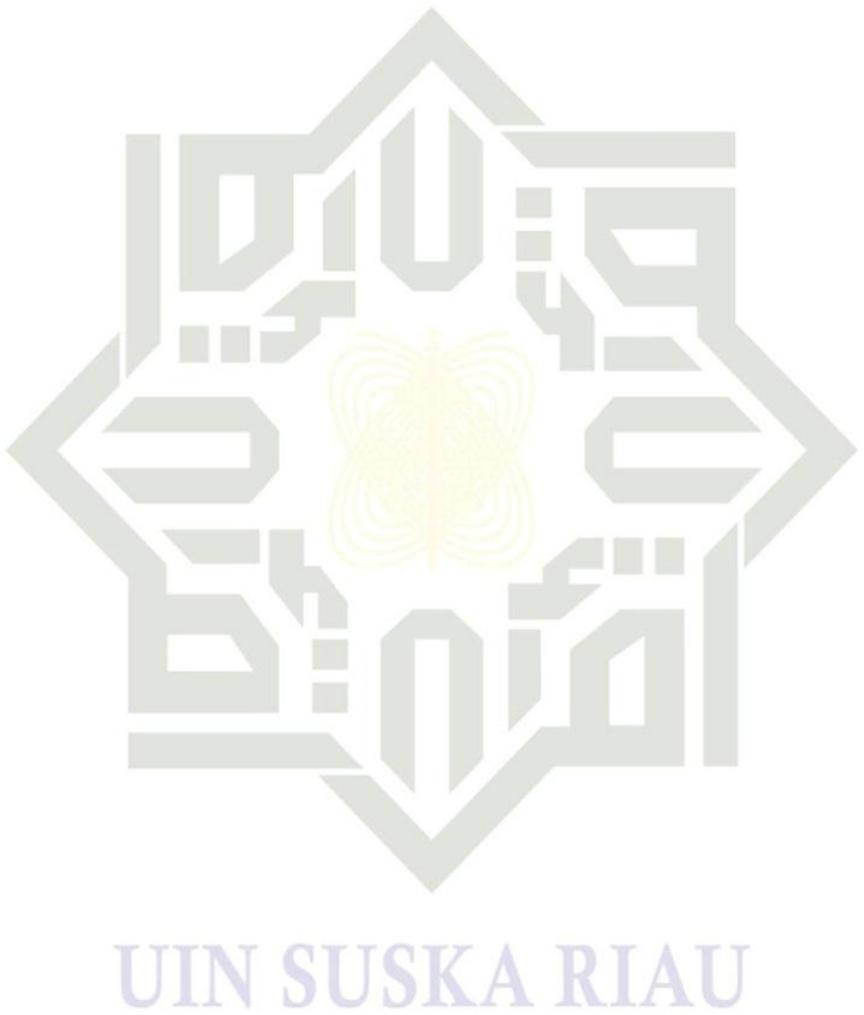
2.11 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X₁) serta kompetensi (X₂).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk mempermudah penyelesaian penelitian terutama dalam memperoleh data dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu yang dilaksanakan di rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No.1, Harjosari, Tebing, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan objek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan Sugiyo (2016:225). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan pengamatan langsung dengan para pegawai rumah sakit di rumah sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang



data primer **Sugiyono (2016:225)**. Misalnya : data mengenai tingkat turnover pegawai, jumlah pegawai dan data lainya yang berbentuk tabel dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

3.1 Wawancara

Wawancara (*Interview*), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi.

Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya,

Wirawan (2013:92). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara kepada pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani pemerintah kabupaten Karimun.

3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya **Sugiyono (2016: 142)**.

Dalam penelitian ini, peneliti langsung memberikan angket kepada pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani pemerintah kabupaten Karimun.

Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai komitmen organisasi, kompetensi serta kinerja pegawai. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.



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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiono (2016:80)**. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang berjumlah 156 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada **Sugiyono (2016:118)**. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan Rumus *Slovin*, rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- e : Interval keyakinan Error toleransi (5%)

maka

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{156}{1 + 156 \cdot (0.05)^2}$$

$$= \frac{156}{1.39}$$

112,23 (dibulatkan menjadi 112)

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Yang menjadi sampel yaitu pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani pemerintah Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 112 orang.

Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “tidak setuju”. Skala Likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju.



Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Netral.

Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju.

Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **sugiyono (2016:147)** suatu metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Menurut **Sugiyono (2016)** analisis statistik deskriptif menggunakan analisis rentang skala. Berikut ini merupakan tabel rentang skala.

Tabel 3.1 Rentang Skala

Kriteria Penilaian	Rentang Skala
1 % – 20%	Tidak Setuju
21% – 40%	Kurang Setuju
41% – 60%	Cukup Setuju
61% – 80%	Setuju
81% – 100%	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, 2016

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

lakukan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi tersebut sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapatkan melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Riyanto (2009:67)**.

3.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2011:54)**. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketetapan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara dua data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (*mengukur*) valid.



Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel tetapi berganda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau valid jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Ghozali (2011:47)**. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dicobakan secara berulang – ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*. Dengan menggunakan metode *alpha cronbach*, koefisien diukur akan beragam diantara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel **Arikunto (2010:193)**.



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau menyalin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
4. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa dan mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut **Suliyanto (2011:69)** Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas **Suliyanto (2011:81)**. Untuk



ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai t-teransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Deteksi adanya Heterokedastisitas dapat di lakukan dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut

Ghozali (2011 : 43) :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik (poin –poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas .
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Regresi Linier Berganda

Penujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi



berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Kompetensi

b₁b₂ = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (error)

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

3.10 Uji hipotesis

3.10.1 Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas (X₁) komitmen organisasi (X₂) kompetensi dengan terikat (Y) Kinerja. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu **Suliyanto (2011:55)** dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t Nilai t

r Koefisien korelasi



Jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja

3.10.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama – bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali , 2011).

A. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F test di atas yaitu :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), dan kompetensi (X_2), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
- $H_a : b_1, b_2 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu komitmen (X_1), dan kompetensi (X_2), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y)

B. Menentukan Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$), maka :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari penerbit.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti masing – masing variable independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti masing – masing variable independen secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

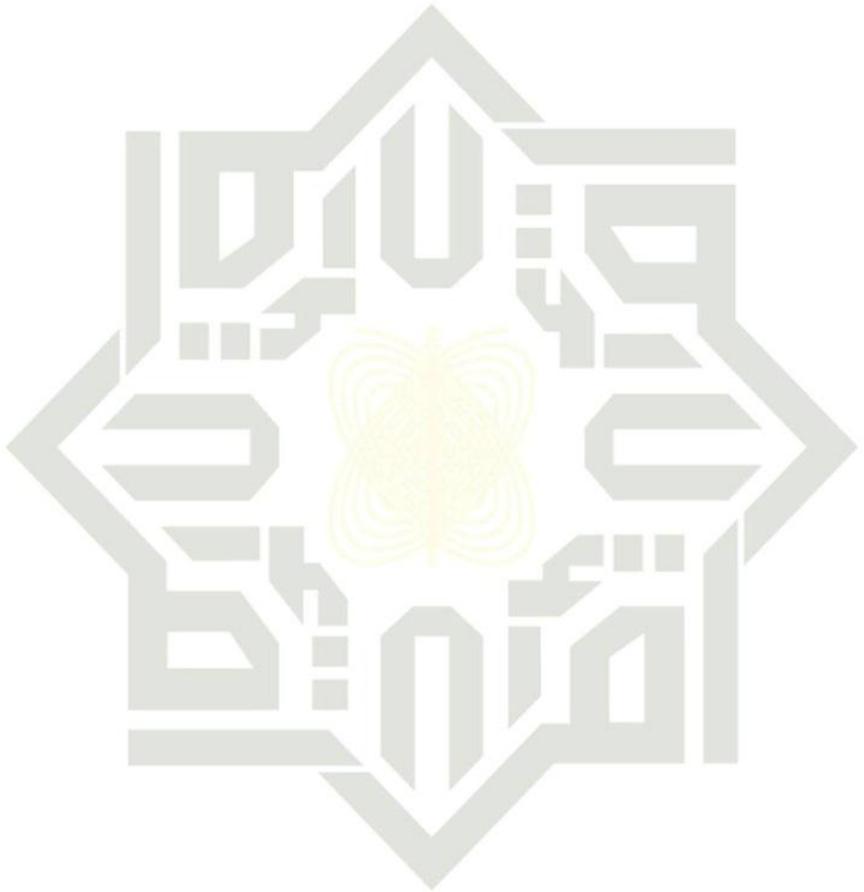
Untuk mengetahui ketepatan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut. Yang dikenal dengan nama koefisien determinasi (R^2), semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan semakin baik.

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

0	= Tidak Berkolerasi
0,1 - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 - 0,40	= Rendah
0,41 - 0,60	= Agak Rendah
0,61 - 0,80	= Cukup
0,81 - 0,99	= Tinggi
1	= Sangat tinggi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dalam bentuk atau sumbu
 a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

4.1 Sejarah Rumah Sakit umum daerah Muhammad Sani kabupaten Karimun

Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Kabupaten Karimun dahulu hanya mempunyai Puskesmas Tanjung Balai. Seiring pemekaran kecamatan menjadi kabupaten hingga saat ini Karimun mempunyai 12 Puskesmas dan 1 RSUD sebagai pusat rujukan tingkat Kabupaten. Pada kepemimpinan Bupati Karimun yang pertama yaitu H. Muhammad Sani, awal RSUD didirikan dengan nama Rumah Sakit Karimun dilakukan soft launching pada tanggal 22 April 2002 dengan Direktur pertamanya adalah dr.Zufri Taufiq. Setelah fase persiapan berakhir dilakukan grand opening pada tanggal 12 Oktober 2003 sejalan dengan HUT Kabupaten Karimun Ke-4 dengan Surat Izin Pelayanan Kesehatan Nomor 01/445/DK/IX/2003 dari Dinas Kesehatan Karimun. Pada Awal pembukaan RS Karimun mempunyai pelayanan 4 Spesialisasi besar yaitu Spesialisasi Penyakit Dalam, Spesialisasi Kebidanan dan Kandungan, Spesialisasi Anak dan Spesialisasi Bedah, serta 2 pelayanan spesialisasi tambahan yaitu Spesialisasi Anestesi dan Radiologi. Selain itu Rumah Sakit Karimun juga mempunyai klinik umum dan klinik gigi.

Pada tahun 2004 terjadi perubahan status Rumah Sakit Karimun dari BUMD menjadi RS milik Pemerintah Daerah dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun melalui Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 6 Tahun 2004 tentang SOTK RSUD Kab. Karimun. Dengan perubahan status menjadi RSUD



1. a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- sebagai Plt.Direktur, Tjetjep Yudiana, SKM, M.Kes yang pada saat itu juga menjabat sebagai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karimun.
- Pada tahun 2005 dilakukan pelantikan terhadap Direktur defenitif yaitu Drg.H. Agung Martyarto, M.Kes sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Karimun Nomor: KPTS. 07/III/2005 tentang pengangkatan Direktur RSUD Kab. Karimun. Pada tahun 2007 RSUD Kab. Karimun mendapat sertifikasi AKREDITASI PENUH dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) untuk 5 bidang dasar (Bidang Administrasi dan Manajemen, Bidang Pelayanan Medis, Bidang Rekam Medis, Bidang Keperawatan dan Bidang Gawat Darurat).
- Pada tahun 2010 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan pelayanan dengan meresmikan Unit Hemodialisa dan Klinik Psikologi. Mulai 15 Maret 2011 Instalasi Farmasi RSUD Kab. Karimun beroperasi 24 jam yang semula hanya beroperasi mulai pukul s/d WIB. Selanjutnya mulai tanggal 23 April 2012 RSUD Kabupaten Karimun mengelola Apotik sendiri yang sebelumnya mempunyai rekanan untuk apotik pendamping dalam upaya melengkapi pelayanan obat-obatan.
- Tahun 2012 terjadi perubahan status pengelolaan keuangan oleh Pemerintah Daerah Karimun dari tata kelola RSUD menjadi PPK-BLUD melalui Keputusan Bupati Karimun Nomor 253.B tahun 2011 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun. Selain itu pada tahun 2012 RSUD melakukan pengembangan pelayanan Patologi Anatomi dan melaksanakan penerapan tarif baru



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

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

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun No. 9 Tahun 2011 tentang Retribusi Daerah.

Tahun 2015 RSUD Kabupaten Karimun melakukan pengembangan dengan membuka pelayanan spesialisasi jiwa dan Bank Darah Rumah Sakit (BDRS). Selain itu pada tahun ini RSUD Muhammad Sani melakukan revitalisasi pelayanan Medical Check Up melihat peluang yang tercipta dengan bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan yang ada di Kab. Karimun. Tahun 2015 terjadi pergantian Direktur berdasarkan Surat Keputusan Bupati Karimun No:025/824.4/BKD-007/VIII/2015 tanggal 10 Agustus 2015 Dra. Hj. Sensissiana, M.Si ditunjuk sebagai Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun.

Tahun 2016 RSUD Kab. Karimun melakukan pengembangan dengan menyediakan pelayanan spesialisasi Jantung dan spesialisasi Bedah Mulut. Tanggal 7 Oktober 2016 dr. H. Zulhadi, MPH ditunjuk sebagai Direktur definitif RSUD Muhammad Sani melalui Keputusan Bupati Karimun Nomor KPTS.95/X/2016 tentang pengangkatan Direktur RSUD Kab.Karimun. Sejalan dengan HUT Ke-13 tahun, tanggal 12 Oktober 2016 terjadi pergantian nama RSUD Karimun menjadi RSUD Muhammad Sani yang disejalankan dengan HUT Kabupaten Karimun yang ke-2.

Tahun 2017 RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun mengembangkan pelayanan rujukan rawat inap TB-RO. Pada tahun 2017 RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun mendapatkan kelulusan Akreditasi versi 2012 dari KARS dengan tingkat Madya.



Aspek Legal Rumah Sakit

Sesuai Keputusan Bupati Karimun Nomor 253.B Tahun 2011 Tentang Pendataan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karimun, RSUD Muhammadiyah Sani terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan kinerja manfaat.

Rumah Sakit Umum Daerah sebagai rumah sakit rujukan di bidang pelayanan kesehatan dan satu - satunya rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun memiliki peran strategis sebagai pendukung program - program pemerintah termasuk sasaran MDGs bidang kesehatan dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu penyelenggaraan rumah sakit harus menjamin dan memenuhi standar perumhaskitan. Pengelolaan Keuangan BLUD RSUD Muhammadiyah Sani ditetapkan berdasarkan aturan Hukum dan Kebijakan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintah.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.



Peraturan Menteri Keuangan Nomor 66/PMK.02/2006 tentang tata cara penyusunan, pengajuan, penetapan dan perubahan rencana bisnis dan anggaran serta dokumen pelaksanaan Badan Layanan Umum, Pembangunan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Hospital By Law (HBL).

Aspek Strategi Organisasi dan Peran Organisasi Dalam Pelaksanaan

Peran organisasi adalah meningkatkan penyelenggaraan kesehatan kepada masyarakat yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada Masyarakat Tidak Mampu, Pasien Umum, BPJS dan Asuransi Kesehatan Lainnya serta membantu derajat kesehatan masyarakat.

Isu-isu yang teridentifikasi dilakukan analisis dengan Teknik Analisis Manajemen LAN dengan metode SWOT. Maka diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra RSUD Muhammad Sani yaitu:

Belum memadainya fasilitas poliklinik dan Rawat Inap

Masih belum optimalnya fungsi pemasaran di rumah sakit

Belum optimalnya kinerja keuangan RSUD Muhammad Sani

Belum memadainya Sistem Informasi Rumah Sakit

Masih rendahnya SDM yang mempunyai sertifikasi

Masih rendahnya alokasi pembiayaan pembangunan kesehatan

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



Gambaran RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani merupakan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Karimun yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan dibidang pelayanan kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan menutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya promotif. Dalam melaksanakan tugasnya RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun memiliki fungsi sebagai berikut :

- Menyelenggarakan pelayanan umum;
- Melaksanakan tugas teknis operasional bidang pelayanan umum yang meliputi keuangan, pelayanan medis dan keperawatan, penunjang medis serta program dan pemasaran;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Kabupaten Karimun sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- Inti dari penyelenggaraan fungsi rumah sakit adalah mengelola pasien.
- Manajemen strategis dirancang sesuai tugas, fungsi dan struktur organisasi diperlukan agar pelayanan di rumah sakit dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia didalam maupun diluar organisasi melalui berbagai proses manajemen.

4.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit

Susunan organisasi rumah sakit, terdiri dari :



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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Direktorat;
 Bagian;
 Bidang;
 Sub bagian;
 Seksi;

f. Satuan Pemeriksa Internal (SPI);
 g. Komite-komite;

h. Staf Medik Fungsional (SMF);
 i. Staf Keperawatan Fungsional (SKF);
 j. Instalasi-instalasi;
 k. Kelompok Jabatan Fungsional;

Bagian Tata Usaha, membawahi :

a. Sub Bagian Umum, Humas, dan Hukum; dan
 b. Sub Bagian Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sub Bagian dipimpin Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian.

Bidang Pelayanan, membawahi :

a. Seksi Central Opname dan Rujukan; dan
 b. Seksi Perawatan Seksi dipimpin Kepala Seksi berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang.

Bidang Penunjang, membawahi:

a. Seksi Penunjang Diagnostik, Logistik, dan Rumah Tangga Rumah Sakit; d



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
b. Seksi Rekam Medik dan Sistem Informasi Rumah Sakit. Seksi dipimpin Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada KepalaBidang.

Bidang Keuangan, membawahi :

- a. Seksi Anggaran dan Perbendaharaan; dan
- b. Seksi Verifikasi dan Akuntansi.

4. **Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani**

Sebagai suatu organisasi yang mempunyai target dan memiliki tujuan yang ingin dicapai maka Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani memiliki Visi dan Misi. Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka panjang. Visi juga merupakan gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh sebuah organisasi. Visi layaknya pedoman kemana organisasi harus di bawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipasif, inovatif serta produktif. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menjawab berbagai tuntutan yang berkembang baik dilingkungan pemerintah maupun dilingkungan masyarakat dan didasari analisis lingkungan internal dan eksternal maka telah ditetapkan Visi Rumah Sakit Umum Derah Muhammad Sani yaitu :

“Terwujudnya Kabupaten Karimun sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim yang Terdepan Berlandaskan Iman dan Taqwa ”.

Pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi.

Misi adalah suatu cita-cita atau tujuan organisasi dan sasaran yang ingin dicapai



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

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

kurun waktu tertentu. dengan melalui penerapan strategi yang dipilih dalam
 kebutuhan misi Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani yaitu :

“Membangun sumber daya manusia yang sehat, cerdas, dan kompetitif serta
 menjawab kebutuhan (terdepan di bidang pendidikan dan kesehatan) ”.

4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum daerah Muhammad Sani

Pada umumnya perusahaan mempunyai struktur organisasi agar tugas yang
 dilakukan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan fungsi, wewenang, dan
 tanggung jawab kepada perusahaan yang bersangkutan, penyusunan ini bertujuan
 agar dalam menjalankan setiap tugas tidak terjadi tumpang tindih antara tugas yang
 satu dengan tugas yang lainnya yang dapat menghambat pelaksanaan tugas yang
 akhirnya dapat merugikan pihak perusahaan. Struktur organisasi yang baik dalam
 suatu perusahaan adalah struktur organisasi yang didalamnya terdapat wewenang,
 tugas, di tanggung jawab sehingga setiap personil dapat bertanggung jawab atas
 semua tugas yang diberikan kepadanya.

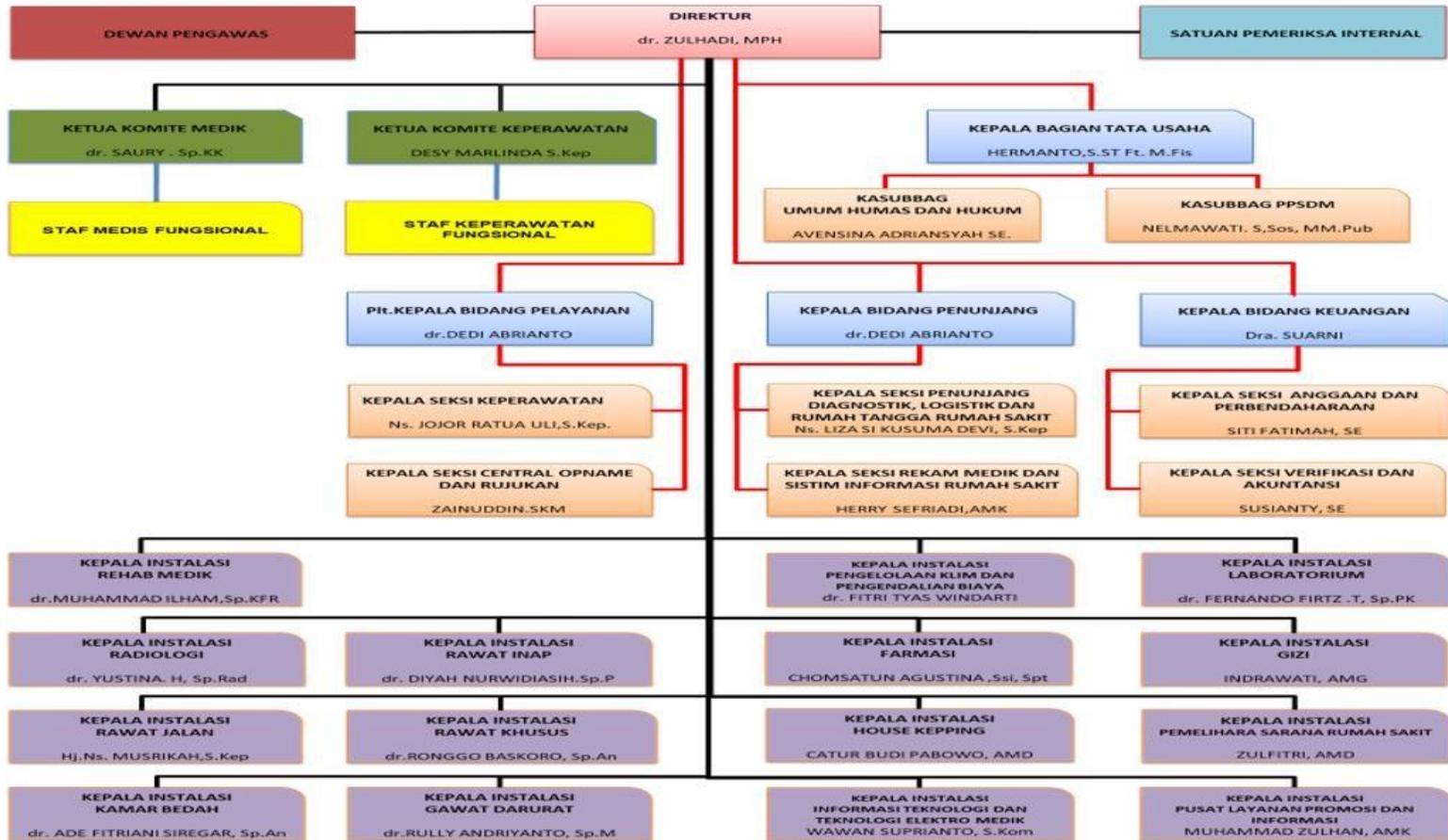
- 1. Dilarang mengutip sebagian
- a. Pengutipan hanya untuk
- b. Pengutipan tidak merugikan
- 2. Dilarang mengemukakan

© Hak cipta milik

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum daerah Muhammad Sani

PROFIL RSUD MUHAMMAD SANI

BERDASARKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 08 TAHUN 2008
TENTANG SUSUNAN ORGANISASI TETAP RSUD KABUPATEN KARIMUN



1 kritik atau tinjauan sua
I Suska Riau.

of Sultan Syarif I



Rincian Tugas dan Fungsi

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan RSUD. Untuk melaksanakan tugasnya direktur menyelenggarakan fungsinya yaitu :

- a) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian penyusunan Rencana Strategis (Renstra) sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).
- b) Perumusan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan, dan evaluasi, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia serta pengawasan pelayanan medis dan non medis, dan pengelolaan sistem informasi.
- c) Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan terhadap seluruh kegiatan RSUD yang meliputi Bagian Tata Usaha, Bidang Pelayanan, Bidang Penunjang, dan Bidang Keuangan.
- d) Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi unsur organisasi.

2. Bagian Tata usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian dan mengevaluasi kegiatan pada bagian tata usaha yang meliputi pelayanan umum, kehumasan, produk hukum, bantuan hukum, urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, program dan kegiatan serta bertanggungjawab secara teknis yang berkaitan dengan mutu, standarisasi dan administrasi pada bagian tata usaha. Untuk melaksanakan tugas Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Pelaksanaan koordinasi penyusunan dan kebijakan, rencana program dan kegiatan anggaran RSUD.
 - a) Pelaksanaan koordinasi dalam rangka kerja sama RSUD
 - b) Pembinaan dan pemberian layanan administrasi pemerintahan yang meliputi ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi RSUD
 - c) Pembinaan dan pengelolaan kepegawaian dilingkungan RSUD
 - d) Pengembangan sumber daya aparatur dilingkungan RSUD.
 3. Sub Bagian Kepegawaian
Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, bimbingan dan pengarahan serta melakukan koordinasi pengelolaan kepegawaian.
 4. Sub Bagian Umum, Hubungan Masyarakat dan Hukum
Sub Bagian Umum, Humas dan Hukum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kerumahtanggaan umum, surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keamanan, ketertiban, memfasilitasi produk hukum dan bantuan hukum.
 5. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas mengkoordinasikan, merencanakan dan menyusun program, kegiatan, serta mengevaluasi pelaksanaannya.
 6. Bidang Pelayanan



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

Bidang Pelayanan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian dan mengevaluasi kebijakan operasional, dan pengendalian pelayanan medik, rujukan dan keperawatan serta bertanggungjawab secara teknis yang berkaitan dengan mutu, standarisasi dan administrasi pada bidang pelayanan.

7. Pelayanan Medis

Seksi Pelayanan Medis mempunyai tugas menyelenggarakan, mengatur, mengendalikan, mengkoordinasikan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pelayanan medik, etika dan mutu pelayanan medik, sentral opname serta layanan rujukan RSUD.

8. Seksi Keperawatan

Seksi Keperawatan mempunyai tugas menyelenggarakan, mengatur, mengendalikan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pelayanan keperawatan, etika dan mutu keperawatan serta asuhan keperawatan pada rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, rawat intensif, kamar operasi dan rehabilitasi medik.

9. Bidang penunjang

Bidang Penunjang mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian dan mengevaluasi kegiatan Penunjang Medis dan Penunjang non medis serta bertanggungjawab secara teknis yang berkaitan dengan mutu, standarisasi dan administrasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan sumber daya lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seksi Penunjang Medis mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Penunjang Medis.

11. Seksi Penunjang Non Medis

Seksi Penunjang Non Medis mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penunjang non medis. mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penunjang non medis.

12. Bidang Keuangan

Bidang Keuangan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian dan mengevaluasi pengelolaan penatausahaan keuangan, penyusunan anggaran BLUD serta sebagai penanggungjawab keuangan.

13. Seksi Anggaran dan Perbendaharaan

Seksi Anggaran dan Perbendaharaan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, penyusunan dan perubahan anggaran BLUD, melaksanakan pengelolaan pendapatan dan pengeluaran, pengawasan, evaluasi, pembinaan pada fungsi perbendaharaan serta pelaporan pertanggung jawaban keuangan.



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

14. Seksi Verifikasi dan Akuntansi

Seksi Verifikasi dan Akuntansi mempunyai tugas melaksanakan Pemeriksaan dan penelitian dokumen penerimaan dan pengeluaran keuangan serta menyelenggarakan akuntansi/pembukuan keuangan.

15. Instalasi

Instalasi mempunyai tugas dalam penyelenggaraan pelayanan fungsional sesuai dengan fungsinya dan melakukan koordinasi dengan jabatan struktural yang bertanggung jawab terhadap fungsi dari instalasi tersebut.

16. Komite

Komite mempunyai tugas membantu Direktur dalam menyusun dan memantau Standar Pelayanan Profesi, melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta melaksanakan pembinaan etika profesi, memberikan saran pertimbangan dalam pengembangan pelayanan profesi.

17. Komite Keperawatan

Pembentukan dan susunan organisasi, tugas dan fungsi serta pertanggung jawaban Komite Keperawatan ditetapkan lebih lanjut dengan keputusan Direktur RSUD Sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangan-Undangan.

18. Komite tenaga kesehatan lainnya

Untuk menyelenggarakan peningkatan profesionalisme tenaga kesehatan lainnya serta mengatur tata kelola klinis dan fungsional yang baik agar mutu pelayanan tenaga kesehatan dan pelayanan fungsional yang berorientasi pada



keselamatan pasien di rumah sakit lebih terjamin dan terlindungi, dibentuk Komite Tenaga Kesehatan Lainnya.

19. Dewan Pengawas Rumah Sakit

Dewan pengawas berfungsi sebagai *governing body* RSUD dalam melakukan pembinaan dan pengawasan non teknis perumahsakitian secara internal di RSUD. mempunyai tugas menentukan arah kebijakan RSUD, menyetujui dan mengawasi pelaksanaan rencana strategis, mengawasi pelaksanaan kendali mutu dan kendali biaya, mengawasi pelaksanaan kendali mutu dan kendali biaya, mengawasi dan menjaga hak dan kewajiban pasien, mengawasi dan menjaga hak kewajiban RSUD, mengawasi kepatuhan penerapan etika RSUD, etika profesi dan peraturan perundang – undangan.

20. Satuan Pengawas Internal

Untuk menyelenggarakan pemeriksaan audit kinerja internal RSUD

21. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundangundangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai tenaga keperawatan di RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun. Hal ini dapat di buktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama di terima. Pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani pemerintah kabupaten karimun memiliki komitmen continuace (berkelanjutan) yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama. Pegawai tenaga keperawatan RSUD memiliki komitmen continuace yang tinggi sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung meningkat.

Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai tenaga keperawatan di RSUD muhammad sani pemerintah kabupaten karimun. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Pegawai tenaga keperawatan RSUD Muahammad Sani pemerintah Kabupaten Karimun memiliki kompetensi yang tinggi dimana dalam skor indikator yang tinggi yaitu nilai, karena mereka merasa memiliki standart perilaku yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai tenaga keperawatan yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan meningkat.



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

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau melakukan seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Komitmen organisasi (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai tenaga keperawatan di Rumah sakit umum daerah Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi ketiga diterima. Semakin tinggi komitmen organisasi dan kompetensi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani Pmerintah Kabupaten Karimun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Setelah melakukan penelitian, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga keperawatan rumah sakit umum daerah muhammad sani pemerintah kabupaten karimun, adapun saran yang diberikan, sebagai berikut :

1. komitmen organisasi pegawai tenaga keperawatan RSUD Muhammad Sani kabupaten karimun cukup tinggi, namun belum maksimal sehingga masih dapat ditingkatkan. Pihak manajemen diharapkan dapat lebih meningkatkan komitmen berkelanjutan (continuace) dengan cara menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja, perasaan bangga terhadap organisasidan berikan reward atas prestasi yang di capai. Kemudian penekanan tentang tanggung jawab moral perawat terhadap pasien maupun perusahaan saat training perawat baru oleh manajer maupun perawat lainyang lebih senior.



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

Dengan demikian kinerja perawat akan meningkat dan perawat akan sentiasa senang.

Pihak manajemen rumah sakit umum daerah muhammad sani kabupaten karimun hendaknya senantiasa memperhatikan dan melakukan pelatihan perawat baru yang sesuai dengan tugas perawat tersebut dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai tenaga keperawatan. Selain itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan jenjang karir pegawai tenaga keperawatannya khususnya perawat senior. Hal tersebut penting dilakukan agar perawat nantinya dapat secara optimal menjalankan tugasnya terhadap pasien yang menuntut penanganan prima dari pihak rumah sakit.

3. Hasil analisis terhadap variabel kinerjamasih dalam kategori sedang, pegawai tenaga keperawatan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga visi dan misi rumah sakit umum daerah muhammad sani kabupaten karimun dapat tercapai. Perawat perlu dukungan sarana dan prasarana dari pihak rumah sakit bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan di organisasi. Dengan demikian antara pegawai tenaga keperawatan dan organisasi terwujud hubungan yang kondusif serta saling menguntungkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi Kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an, Surah Al-Ahqaaf (19), PT Syaamil Cipta Media
2. Al-Qur'an, Surah At – Taubah (105), PT Syaamil Cipta Media
3. Awar Prabu Mangkunegara (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hal :67*. Bandung: Reflika Aditama.
4. Awar Sanusi (2012). *Metode penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat*.
5. Edison, dkk (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal:10*. Bandung: Edisi Pertama Alfabeta.
6. Eby, Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal: 204*. Jakarta: Kencana.
7. Eko, Widodo Suparno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
8. Gibson , Ivancevich, Donnelly. (2009). *Perilaku Struktur Organisasi. Hal 46*. Jakarta: Bima Rupa Aksara.
9. Inham Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Hal 110*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
10. Koesmono, T (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol. 9, No.1

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. H. Kristianto, D. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Rsud Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52-63.
1. Mulyadi, S.P.Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
1. Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 156*. Bandung: Alfabeta.
1. Mocheriono. 2010. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
1. Moorhead, G dan R.W. Griffin. (2013). *Organizational Behavior : Managing people and Organizations*. Terjemahan D. Angelica. 2013. *Perilaku organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
1. Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
1. Nurhalimah, A. S. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Interen Rs. Dustira Cimahi* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
1. Priansa, Doni Juni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Hal:234.Bandung: Alfabeta.
1. Riduwan (2008). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.



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

Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Hal* 167. Jakarta: Rajawali persada.

Robbins, Stephen P (2009). *Perilaku Organisasi. Hal: 61*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmayanti (2018). *Sumber Daya dan Produktifitas. Hal:40*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sanjaya (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit islam yogyakarta PDHI, Yogyakarta. Jurnal Ekonomi . Vol.01 No.2*.

widodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto.(2010). *Pengaruh Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Manajemen Sumber daya manusia vol. 4 no.2 juli 2010:40 57*

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran an Implementasi Dalam Organisasi. Hal 46*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudjana (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Suliyanto (2011). *Ekonometrika Terapan : Teoro dan Aplikasi Dengan SPSS edisi 1*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Suparno. 2011. *membangun kompetensi belajar, jakarta : Dirga pendidikan tinggi*

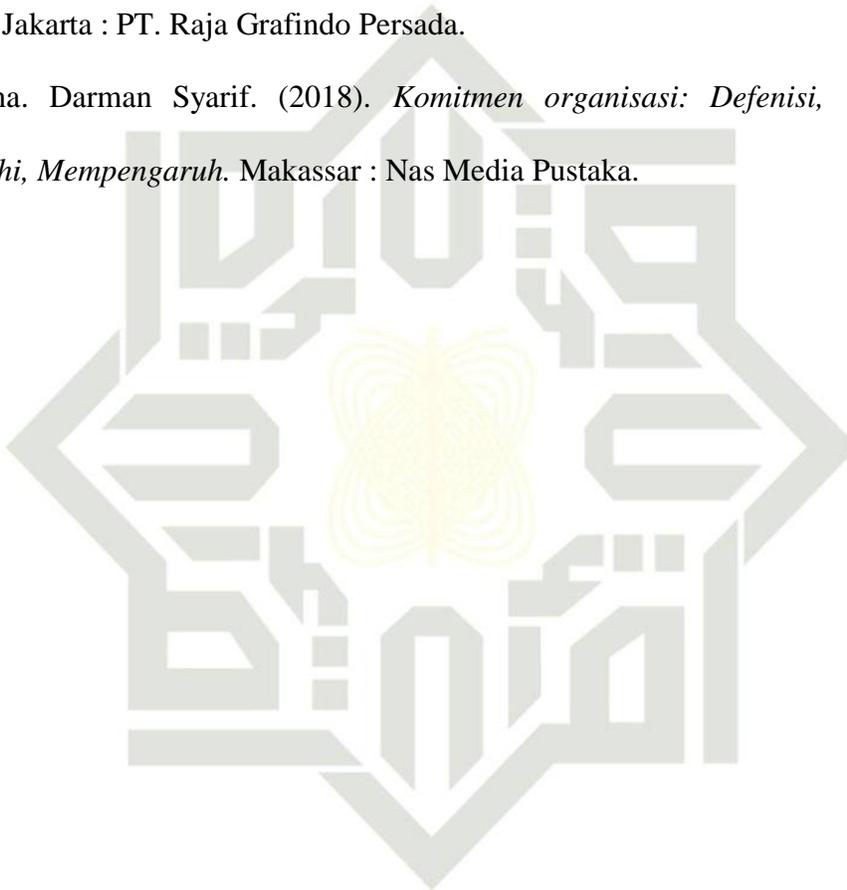
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan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

Sawitno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis: Hal 105*. Bandung: Alfabeta.

Webbwo, (2016). *Manajemen Kinerja. Hal :7*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyaningrum, (2013). *Kepemimpinan ,Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Ra Mardiana. Darman Syarif. (2018). *Komitmen organisasi: Defenisi, Dipengaruhi, Mempengaruh*. Makassar : Nas Media Pustaka.





KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI TENAGA KEPERAWATAN RSUD MUHAMMAD SANI
PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN ”**

Assalamualaikum, wr, wb.

Mohon kesediaan Bapak/ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan akan kami jaga kerahasiaan identitas.

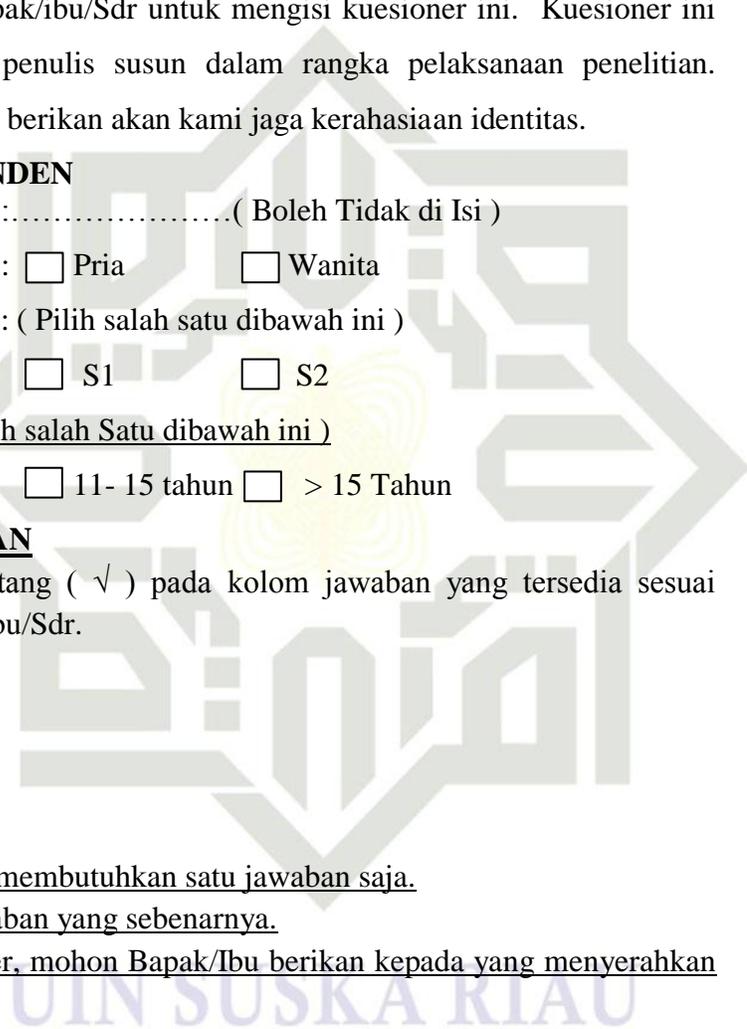
I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :(Boleh Tidak di Isi)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Pendidikan terakhir : (Pilih salah satu dibawah ini)
 DIPLOMA S1 S2
4. Lama Bekerja : (Pilih salah Satu dibawah ini)
 < 10Tahun 11- 15 tahun > 15 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis/centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

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

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

1. Tidak mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

III. PERNYATAAN

A. PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2	Saya menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut					
3	Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang memuaskan					
5	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan sendiri					
6	Saya berusaha untuk selalu teliti dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan					
7	Saya siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam kerja					
8	Pegawai yang memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga sangat membantu pegawai dalam bekerja					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa harus menunggu komando dari pimpinan					
10	Saya selalu melaksanakan tugas saya dengan baik dengan kreativitas yang saya miliki					

B. PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X1)

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Affective Commitment</i>						
1	Saya merasa masalah organisasi menjadi permasalahan saya juga					
2	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini					
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada rumah sakit ini.					
<i>Continuance Commitment</i>						



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Pengutipan hanya untuk 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	Saya tidak akan mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
2	Saya sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai jika keluar dari rumah sakit ini					
3	Saya merasa berat hati jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
4	Saya merasa merugi apabila saya meninggalkan rumah sakit ini					
Normative Commitment						
8	Saya telah memberikan banyak kontribusi bagi rumah sakit ini.					
9	Rumah sakit ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
10	Saya merasa Rumah sakit ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
11	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini					

PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI (X2)

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai pengetahuan yang memadai dalam <i>job description</i> pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya mampu mengetahui dan memahami SOP (<i>standard operating procedure</i>) yang diberikan dalam pekerjaan					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
4	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					
5	Perbuatan atau sikap baik kepada rekan akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim					
6	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan					



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

d. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran, dan penyusunan karya ilmiah.

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



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

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id. E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/E.VII/PP.00.9/7335/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 4 Desember 2019 M
7 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
Yth. Direktur
RSUD Muhammad Sani
Pemerintah Kabupaten Karimun
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Seri Wahyuni
NIM. : 11571202976
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

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



**PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
MUHAMMAD SANI**

Jln. Soekarno - Hatta No. 1, Tanjung Balai Karimun 29661,
Tel. 0777 - 327808 (Hunting), Fax. 0777 - 327818
E-mail : karimunhospital@yahoo.com



Cepat, Tepat, Ramah dan Sejahtera

Tanjung Balai Karimun, 28 Januari 2020

Nomor : **81** /895.4/1/2020
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di
Tempat

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Nomor.Un.04/F.VII/PP.00.9/7335/2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian/ Riset, maka dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dengan rencana Ijin Studi mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Seri Wahyuni
NIM : 11571202976
Program Studi : S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Tesis : " Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Perawat RSUD Muhammad Sani Pemerintah Kabupaten Karimun".

2. Sehubungan dengan kegiatan diatas dan dengan berlakunya Peraturan Daerah No.9 Tahun 2011 tanggal 23 Desember 2011 tentang Retribusi Daerah maka kegiatan diatas akan dikenakan biaya sesuai pola tarif RSUD Kabupaten Karimun.
Biaya Penelitian dan Pengambilan Data S1/mahasiswa Rp.300.000,-
3. Selama Studi Penelitian mahasiswa harus mentaati peraturan yang berlaku di RSUD Kabupaten Karimun
4. Mahasiswa ikut menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan RSUD Kabupaten Karimun.
5. Melaporkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai masukan bagi RSUD Kabupaten Karimun.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.



DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN KARIMUN

dr.ZULHADI,MPH
NIP.19760101 200502 1 005

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