

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT
MADANI PEKANBARU**

SKRIPSI

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

OLEH

ZIKO SEPTIANDI

NIM: 11571105495



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

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

2022



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ZIKO SEPTIANDI
NIM : 11571105495
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI
 PEGAWAI KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 RUMAH SAKIT MADANI PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 20141 1 2001

MENGETAHUI :

DEKAN I

Dr. Hj. MAHYARNI, SE.,M.M
NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 197205132007012018

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



NAMA

NIM

KONSENTRASI

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

JUDUL

HARI/TANGGAL UJIAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: ZIKO SEPTIANDI

: 11571105495

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

: S1 MANAJEMEN

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MADANI PEKANBARU

: JUMAT, 29 JULI 2022

Tim Penguji

Ketua

Dr. JULINA, SE, M.Si.

Sekretaris

MARTHA HASANAH, SH, MH

Penguji I

Dr. MULYA SOSIADY, SE, MM

Penguji II

TASRIANI, M.Ag

[Signature]
.....

[Signature]
.....

[Signature]
.....

[Signature]
.....

UIN SUSKA RIAU

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zilko Setiandi
 NIM : 11571105495
 Tempat/Tgl. Lahir : Cetenai, 13 September 1997
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh kewaspadaan kerja dan kompetensi: Pegawai Kesehatan
Manajemen Kerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 22 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11571105495

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MADANI PEKANBARU

ZIKO SEPTIANDI

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi pegawai kesehatan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai rumah sakit yang berprofesi sebagai dokter dan perawat. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara.

Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai. Secara simultan, kepuasan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kompetensi dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahrabbi'l'amin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MADANI PEKANBARU”**. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi S1 Manajemen, 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. Bapak prof. Dr.Khairunnas, M,Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr, Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M,Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan SI Manajemen Fakultas Ejonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Ibu Lusiawati, SE, MM selaku Penasehat Akademik
10. Orang tua alm. Masadi dan Deslina yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini
11. Refita Amriyanti yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penulisan skripsi
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat 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 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.

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

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, April 2022

Penulis

Ziko Septiandi

NIM : 11571105495



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 TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.5 Pandangan Islam terhadap Kepuasan Kerja	18
2.2 Kompetensi Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja.....	20
2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi	21
2.2.3 Tujuan Kompetensi.....	22
2.2.4 Manfaat Kompetensi.....	23
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi.....	23
2.2.6 Indikator Kompensasi.....	25
2.2.7 Pandangan Islam terhadap Kompetensi.....	26
2.3 Kinerja	27
2.3.1 Pengertian Kinerja	27
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.3 Indikator Kinerja.....	30
2.3.4 Pandangan Islam terhadap Kinerja	30
2.4 Penelitian Terdahulu.....	32
2.5 Kerangka Penelitian.....	36
2.6 Hipotesis Penelitian	37
2.7 Konsep Operasional Variabel.....	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data	40
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.5.1 Uji Kualitas Data	42
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.5.3 Analisis Regresi Linear	45
3.5.4 Uji Hipotesis	46
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Madani Pekanbaru.....	49
4.2 Visi, dan Misi Rumah Sakit Madani Pekanbaru.....	50
4.3 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit Madani Pekanbaru	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	52
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.2 Deskriptif Variabel	55
5.3 Uji Kualitas Data	55
5.3.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	55
5.3.2 Analisa Deskriptif Variabel kepuasan Kerja	57
5.3.3 Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja.....	59
5.3.4 Uji Validitas.....	60
5.3.5 Uji Reliabilitas	63
5.4 Uji Asumsi Klasik	63
5.4.1 Uji Normalitas	64
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas	65
5.4.3 Uji Multikolinieritas	66
5.4.4 Uji Autokorelasi	67
5.5 Analisis Data Penelitian.....	68
5.5.1 Regresi Linear Berganda	68
5.5.2 Uji T (Parsial)	69
5.5.3 Uji F (Simultan).....	71
5.5.4 Koefisien Determinasi	72
5.5.5 Uji Korelasi.....	73
5.6 Pembahasan	75
5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

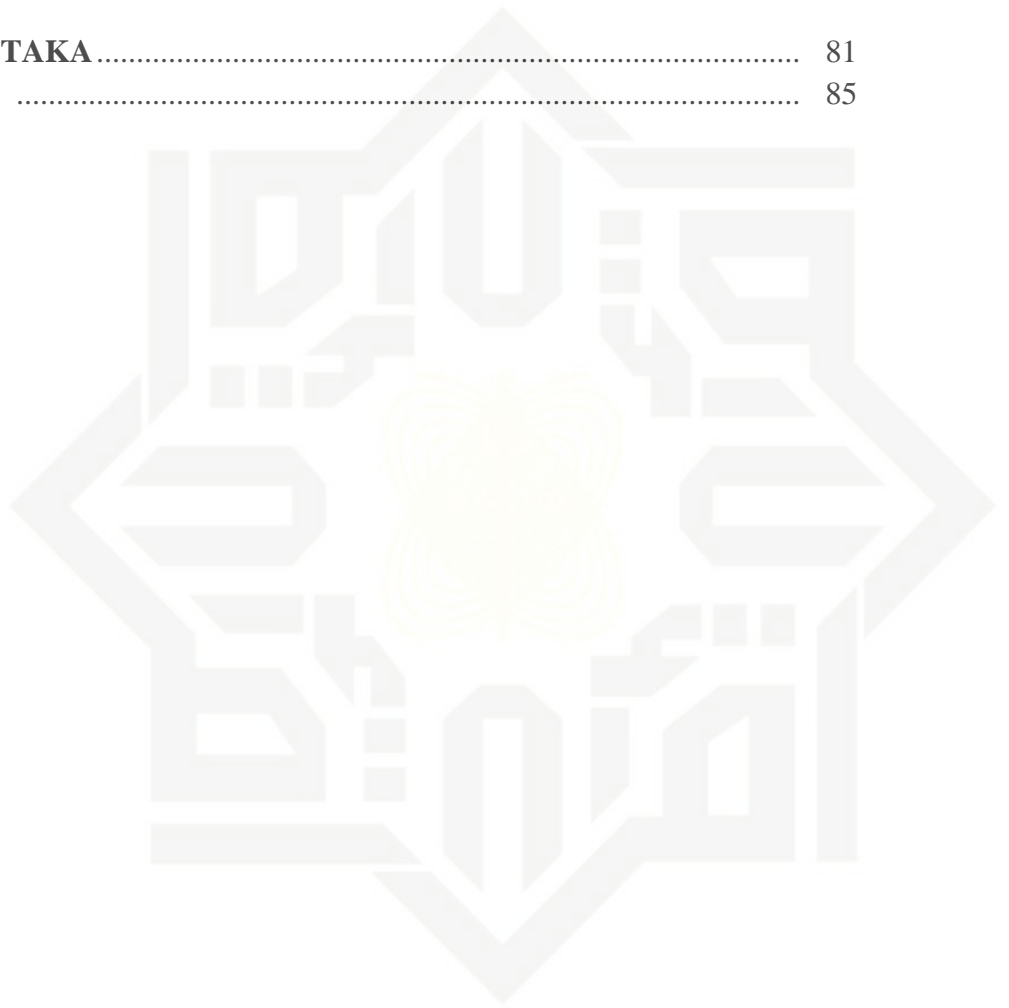
5.6.2 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru	77
5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru	79

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	----

LAMPIRAN	85
-----------------------	----



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 TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Peningkatan jumlah pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Rumah Sakit Madani Pekanbaru	4
Tabel 1.2: Jumlah Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru Tahun 2021	5
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru Tahun 2018 – 2020.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Table 2.2 Indikator Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 5.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 5.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 5.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	56
Tabel. 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Kerja ...	59
Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Kinerja	61
Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja	62
Tabel 5.11 Uji Relibialitas	63
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 5.13 Uji Autokorelasi	67
Tabel 5.14 Analisis Regresi Berganda	68
Tabel 5.15 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 5.16 Hasil Uji F (Simultan).....	72
Tabel 5.17 Koefesien Determinasi	73
Tabel 5.18 Korelasi Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 5.19 Korelasi Kompetensi Kerja	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru	37
Gambar 5.1 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	64
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	65
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	66



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

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS
- Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS



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

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian seiring meningkatnya peranan majemen dalam perusahaan saat ini. Pada mulanya, perusahaan lebih memperhatikan masalah modal dan mekanis. Namun, kini telah terjadi perubahan sehingga sumber daya manusia mendapatkan porsi perhatian yang lebih besar. Hal ini dikarenakan perusahaan kecil maupun besar telah menyadari bahwa mereka sangat membutuhkan sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, proses produksi akan terhambat bahkan tidak dapat berjalan. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki peranan yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perlu diketahui bahwa penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya besar dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki, sumber daya tersebut tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para karyawan dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal. Betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan niat maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia yang dimiliki juga harus diberdayakan, salah satunya dengan memberikan upah yang sesuai demi



kepuasan kerja pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan komponen yang penting dalam pembangunan sumber daya manusia dan terlebih dalam mendorong tercapainya target-target sebuah perusahaan. Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan yang wajar bagi setiap karyawan.

Secara sederhana kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins 1996). Berikut, Robbins juga menambahkan bahwa Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Bisa juga dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Menurut Davis dan Newstorn (1989) dalam (Amir, 1999) kepuasan kerja adalah akumulasi emosi yang bersifat positif maupun negatif yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya. Adapun pendapat lain dikemukakan oleh Luthan (1995) dimana dia mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda. Sementara itu, Luthan (1993; 192) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai “is the way an employee feels about his or her job”. Definisi ini mirip dengan definisi yang diberikan Gibson, dkk (2000: 112) yaitu “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya”.

Beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja yang telah menjadi komponen penting dalam pembangunan perusahaan maupun organisasi, baik perusahaan baru atau organisasi baru, baik perusahaan yang bergerak di bidang penjualan jasa atau barang, ataupun sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang sosial kemanusiaan dalam hal ini kesehatan. Meningkatnya populasi penduduk di Kota Pekanbaru mendorong pemerintah Kota Pekanbaru membangun sarana kesehatan pendukung dalam hal ini sebuah rumah sakit. Kehadiran Rumah Sakit Madani Pekanbaru sebagai rumah sakit umum yang baru berdiri diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Pekanbaru.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Satehlaic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Rumah Sakit Madani Pekanbaru sebaiknya memperhatikan nilai kepuasan kerja pegawainya sebagai poin penting mendorong kemajuan. Bagi Rumah Sakit Madani Pekanbaru, sangat perlu bagi pihak rumah sakit menjaga kepuasan kerja setiap pegawai demi untuk menunjang kinerja pegawai agar menuju kearah yang lebih baik. Kepuasan Kerja ini yang akan memberikan efek positif terhadap kemajuan baik dari segi pelayanan maupun penanganan.

Sejak diresmikan pada tahun 2018 silam, Rumah Sakit Madani Kota Pekanbaru terus berkembang dengan meningkatkan pelayananan baik dalam segi medis maupun dalam pengorganisasian pegawai. Pada saat Rumah Sakit Madani Pekanbaru diresmikan, terdapat total 110 pegawai dengan pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 57 orang dan pegawai yang berstatus honorer atau Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 53 orang.

Setelah berjalan lebih kurang 3 tahun, pada tahun 2021 terdapat penigkatan jumlah pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Peningkatan jumlah pegawai yang signifikan terjadi di kalangan pegawai Tenaga Harian Lepas (THL). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1: Peningkatan jumlah pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

No	Bagian	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Perawat	2	2	2	2
2	Apoteker	7	7	7	7
3	Petugas Laboratorium	3	3	3	3
4	Teknisi dan IT	6	8	10	15
5	Administrasi	10	15	24	44
6	Petugas Kebersihan	15	22	27	34
7	Petugas Keamanan	10	13	21	28
Jumlah		53	70	94	133

Sumber : Rumah Sakit Madani Pekanbaru

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2021, terjadi rata-rata peningkatan jumlah pegawai THL Rumah Sakit Madani Pekanbaru sebanyak 26% per tahun. Sedangkan secara keseluruhan jumlah pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru pada tahun 2021 secara keseluruhan (PNS dan THL) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2: Jumlah Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru Tahun 2021

No	Bagian	Status Pegawai		Jumlah
		PNS	THL	
1	Dokter Umum	11	0	11
2	Dokter Spesialis	30	0	30
3	Perawat	22	2	24
4	Apoteker	2	7	9
5	Petugas Laboratorium	6	3	9
6	Teknisi dan IT	6	15	21
7	Administrasi	23	44	67
8	Petugas Kebersihan	0	34	34
9	Petugas Keamanan	0	28	28
Jumlah		100	133	233

Sumber : Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Peningkatan jumlah pegawai Rumah Sakit madani Kota Pekanbaru seharusnya sejalan dengan tingkat pelayanan. Namun hal tersebut terkadang tidak dapat tercermin dengan baik melalui pelayanan di Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Beberapa keluhan banyak disampaikan ke pihak rumah sakit langsung ataupun di berbagai ruang-ruang publik dikarenakan mendapatkan pelayanan yang tidak sesuai dengan ekspektasi konsumen (pasien) Rumah Sakit Madani. Keluhan yang sering dikesalkan oleh masyarakat dalam hal ini konsumen (pasien) adalah terkait lamanya proses pelayanan hingga menyebabkan antrian yang panjang.

Saat ini, Rumah Sakit Madani Pekanbaru menjadi salah satu rumah sakit yang khusus ditunjuk untuk menangani pasien Covid-19. Meningkatnya jumlah

pasien dikarenakan wabah Covid-19 yang telah berlangsung semenjak bulan April 2020, menyebabkan pihak Rumah Sakit Madani Pekanbaru lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik bagi pasien. Jumlah pasien yang banyak menuntut pihak rumah sakit untuk memaksimalkan kinerjanya.

Menurut Hendra yang merupakan salah satu pihak manajemen Rumah Sakit Madani Pekanbaru menyebut, masih ada karyawan yang kurang baik kinerjanya, seperti adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan sehingga mendapatkan teguran atau sanksi sesuai aturan yang ada. Hal ini dapat dilihat melalui tabel data absensi pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

Tabel 1.3 : Tingkat Absensi Karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru Tahun 2018 – 2020

Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Absensi Karyawan/ Tahun		Terlambat		Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	
		Total	%	Total	%	Total	%
2018	110	23	21%	34	31%	12	11%
2019	135	17	13%	22	16%	23	17%
2020	233	21	9%	18	8%	31	13%

Sumber : Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir terdapat beberapa karyawan yang tidak datang dan terlambat, meskipun jumlahnya dari tahun ke tahun semakin menurun. Persentase rata-rata karyawan yang absen dalam tiga tahun adalah 14%, sementara persentase rata-rata karyawan yang terlambat adalah 18%. Untuk karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan persentase rata-rata 13% dalam tiga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



tahun terakhir. Hal ini menunjukkan sebagian kecil karyawan memiliki kinerja yang kurang baik, dalam segi disiplin maupun dalam kompetensi kerja.

Munculnya kinerja yang belum maksimal dan terkesan buruk ini sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga harus diperhatikan oleh Rumah Sakit Madani Pekanbaru, akan tetapi hal ini terkadang menjadi faktor yang cukup memberikan pengaruh signifikan dalam proses berkembangnya Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Berdasarkan kutipan dari media *riauonline.com* (diakses 24 September 2021) disebutkan bahwa terdapat ratusan THL (tenaga harian lepas) Rumah Sakit Madani Pekanbaru beserta petugas karantina Covid-19 belum menerima gaji.

Selanjutnya menurut Hendra, masih ada karyawan, khususnya honorer/Tenaga Harian Lepas yang masih kurang kualifikasinya serta kemampuannya sehingga kurang baik ketika melaksanakan *job desknya* masing-masing. Misalnya masih ada perawat yang masih belum bisa memasang infus dengan cepat dan baik, atau masih ada tenaga administrasi yang kurang menguasai komputer dengan baik. Kemampuan yang kurang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kualifikasi karyawan Rumah Sakit Madani.

Kompetensi Pegawai juga menjadi salah satu faktor untuk meminimalisir kesalahan kesalahan umum dalam pelaksanaan tugas sebagai pegawai. Secara umum Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut penjelasan beberapa ahli ada yang mengatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi kerja serta efektifitas peningkatan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja. Kemudian penelitian ini, penulis tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : ***“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru?
2. Apakah Kompetensi Pegawai kesehatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai kesehatan berngaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam memperluas ilmu pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru.
2. Bagi Rumah Sakit Madani, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kualitas SDM. Khususnya dalam masalah Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Untuk penelitian lainnya,
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama, khususnya masalah kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Iptam milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang gambaran Rumah Sakit Madani Pekanbaru berupa visi, misi, sejarah, profil singkat serta struktur organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini dipengaruhi oleh berbedanya masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Menurut **Afandi** (2018 :73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai



dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015:17).

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dan industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Berdasarkan keterangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya yaitu melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009 : 856) ada beberapa teori kepuasan yang cukup dikenal diantaranya yaitu:

- a. Teori Ketidak Sesuaian. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisi antara sesuatu yang dianggap dengan apa yang akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai.

- b. Teori keadilan. Teori ini mengemukakan bahawa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya suatu kondisi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.
- c. Teori dua faktor, menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfier atau motivator dan dissatisfier. Satisfier ialah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi maka tidak akan mencapai kepuasan. Dissatisfier adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins** (1998), ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu menantang juga akan mengakibatkan frustrasi dan perasaan gagal pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja, sehingga hal penting yang menghubungkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan adanya keadilan. Begitu pula halnya promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi

menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

d. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya, kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih akan menemukan bahwa bakat dan kemampuan mereka adalah tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sehingga besar kemungkinan untuk sukses dalam pekerjaan.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins** (2007), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja:

- a. Kepuasan terhadap gaji, gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Beberapa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- studi menyatakan bahwa gaji selalu menempati nomor enam dari enam prediktor yang menentukan kepuasan kerja perawat
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan.
 - c. Kepuasan terhadap sikap atasan, sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan, atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
 - d. Kepuasan terhadap rekan kerja, bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial, oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 - e. Kepuasan terhadap promosi, keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

2.1.5 Pandangan Islam tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja melalui sudut pandang Islam berhubungan erat dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa rizki yang halal dan baik. Selain itu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

proses kerja dimana karyawan telah melakukan kerja secara ihsan dan sungguh-sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif Islam kerja adalah Ibadah. Islam sangat menekankan pekerjaan karena aktifitas bekerja dipandang tinggi oleh Allah. Dalam Al-Quran terdapat banyak sekali ayat yang menyuruh manusia bekerja karena bekerja merupakan sumber rejeki untuk menanggung diri sendiri, keluarga dan bisa membantu porang lain.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan padamu:*

“Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selau bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan. Islam juga memandang bahwa kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi juga dari aspek ukhrawi. Kerja juga dipandang sebagai ibadah disamping ibadah khusus seperti zakat, haji, sholat yang kiranya dilakukan dengan ikhlas, tekun, ulet, bersungguh-sungguh dan niat karena Allah, umat Islam perlu bekerja dengan semangat gotong-royong, bermusyawahar. Beristiqomah yaitu bekerja dengan tekun tanpa mengenal lelah



dan menyerah. Umat Islam tidak boleh bekerja pada saat jam sholat, disamping itu bekerja merupakan fardu 'ain karena dengan melakukannya umat muslim mampu mempertahankan kehormatannya daripada memingta sedekah atau bahkan mencuri atau merampok.

Maka dari penjelasan diatas, akan melahirkan kepuasan kerja dalam diri seorang muslim yang bertaqwa karena dapat membuktikan ke diri sendiri dan orang lain bahwa mampu membiayai keperluan diri sendiri tanpa meminta bantuan orang lain. Kepuasan kerja dalam Islam menekankan keseimbangan jasmani dan rohani. Karena muslim yang merasa puas hatinya karena pekerjaannya memperoleh hasil di dunia maupun di akhirat seperti tertulis di al-falah.

2.2 Kompetensi Kerja

2.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Pengertian kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten.

Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Jack Gordon mengatakan bahwa setidaknya ada 6 unsur yang terdapat dalam konsep kompetensi, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Jika dirunut dari asal katanya, kompetensi adalah kata serapan dari bahasa Inggris, yaitu *competence* atau *competency* yang memiliki arti kemampuan, wewenang, dan kecakapan.

Dengan begitu, pengertian kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilainilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja. **Moeheriono** (2014) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. 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 **Wibowo** (2016)

2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi

Beberapa ahli memiliki pandangannya sendiri terkait jenis-jenis kompetensi. Beberapa jenis kompetensi yang sudah dijelaskan oleh beberapa ahli tersebut adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Pada dalam **Kaswan** (2017) mengatakan ada 4 jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Inti

Kompetensi ini ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

2. Kompetensi Fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

3. Kompetensi Perilaku.

Kompetensi perilaku ialah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.

4. Kompetensi Peran

Kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

2.2.3 Tujuan Kompetensi

Penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan **Sutrisno** (2013) yaitu:

- 1) Pembentukan pekerjaan.
- 2) Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

- 3) Rekrutmen dan seleksi.
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi.
- 5) Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai.

2.2.4 Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan. Ruky menjelaskan bahwa sudah banyak perusahaan besar yang memanfaatkan kompetensi sebagai suatu dasar kriteria dalam merekrut tenaga kerja.

Menurutnya, ada beberapa manfaat merekrut kerja dengan berdasarkan kompetensi, yaitu:

1. Memperjelas suatu standar kerja dan juga impian yang ingin diraih oleh perusahaan.
2. Untuk menyeleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Mengembangkan sistem remunerasi.
5. Untuk membantu adaptasi perusahaan atas perubahan yang terjadi.
6. Menyeimbangkan perilaku kerja dengan kaidah yang terdapat di dalam perusahaan.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi menurut **Wibowo** (2016) diantaranya yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

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

2. Keterampilan

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

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

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

5. Motivasi

Dalam sebuah pekerjaan, apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja. Isu Emosional Kondisi emosional seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang dapat melakukan



suatu pekerjaan dengan lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja.

6. Kemampuan Intelektual

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

7. Budaya Organisasi

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

2.2.6 Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber yaitu :

1. Pengalaman kerja, merupakan suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.2.7 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi

Bersyukur adalah salah satu cara yang dilakukan oleh manusia atas apa yang Allah SWT berikan. Syukur yang dimaksud bisa dari berbagai hal, misalnya syukur terhadap kenikmatan Allah yang berupa kompetensi (akal). Hal itu dijelaskan pada firman Allah dalam **QS. Yunus** ayat 100, berbunyi :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang yang tidak mengerti”.
(*Q.S. Yunus : 100*).

Ayat di atas dapat dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu seseorang dalam melakukan segala hal harus mempergunakan kompetensinya dengan baik, seperti dalam suatu instansi atau perusahaan. karyawan harus memanfaatkan kompetensi untuk pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Karena dengan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya, maka karyawan bisa menyelesaikan tugas dari perusahaan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena salah satu faktor yang menjamin dapat suksesnya suatu perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia didalamnya dapat berkontribusi maksimal untuk dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Menurut **Mathis & Jackson** (2011:365) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Dessler (2015:279) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Mangkunegara (2011:40) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja para karyawannya di mana hal tersebut dapat diatasi dengan adanya manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah tindakan menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri .

Tujuan dari manajemen kinerja itu sendiri adalah sebagai berikut (Dessler 2015 : 284) :

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

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai potensi penuh mereka untuk keuntungan mereka sendiri dan organisasi.
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
- f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peranan yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan atribut dan potensi tersebut.
- h. Memberikan ukuran yang akurat dan obyektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- i. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.

Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor dari individu sendiri maupun ke lingkup yang lebih luas lagi seperti perusahaan maupun lingkungan eksternalnya. Menurut **Mahmudi** (2019:41) faktor tersebut meliputi:

a. Faktor Personal/individu

Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

c. Faktor Tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim.

d. Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Konstektual

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Faktor konstektual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Pengukuran meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dapat ditinjau dari beberapa aspek oleh perusahaan. Aspek tersebut harus dimiliki setiap perusahaan sebagai tolak ukur untuk karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis and Jackson, 2011 : 370). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam bekerja.
- b. Kualitas, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Ketepatan, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat.
- d. Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

2.3.4 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Di dalam islam kita di anjurkan untuk bekerja dan menebar di muka bumi untuk mencari karunia Allah, sebagaimana dalam surah Al- jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Terjemah Arti: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Di dalam islam, kita disuruh untuk bekerja dengan kinerja yang baik di dunia sambil mengingat Allah agar kita mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhirat.

Surat Al-Fath Ayat 29

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَهُ فَاسْتَعْظَمَ فَاستَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجَبُ الزَّرَّاعُ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Terjemah Arti: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

Dari beberapa kutipan Al-Quran diatas Islam memandang sebuah kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1.	Akmal Lutfi (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (<i>App Sinarmas Forestry Group</i>) Distrik Makmur Di Bukit Batu	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Teknik analisis regresi linear sederhana	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (<i>App Sinarmas Forestry Group</i>) Distrik Makmur Di Bukit Batu
2.	Mutiara Hasanah (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Usaha Kue Bolu Ina Boy Masa Pandemi Covid-19 Di Balai Jaring Kota Payakumbuh	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan korelasi hubungan yang positif
3.	Yunita (2021)	Hubungan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja	<i>analisis multiple regresi</i> (regresi ganda)	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti
4.	Nur Laily Julianti (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja	Variabel Independen: Kepuasan Kerja	Teknik analisis regresi linear	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

		karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja	Variabel Dependen: Kinerja	sederhana	organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Mukhtar Purnama 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)	Variabel Independen: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Produktifitas Kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6.	M.Alfi Rivaldi (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja Variabel bantu: Disiplin Kerja	Teknik analisis data menggunakan pengujian hipotesis adalah Teknik linier berganda	Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kompetensi(X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y), selain itu variabel disiplin kerja(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y). Sementara secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru
7.	Dina Novriyanti (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Kompetensi dan Kemampuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8.	Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik Kompetensi karyawan.
9.	Setyowati Subroto (2018)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal.	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
10.	Dina Rande (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Variabel Independen: Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja	Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda	Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (motives), sifat (traits), konsep diri (selfconcepts), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skills).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

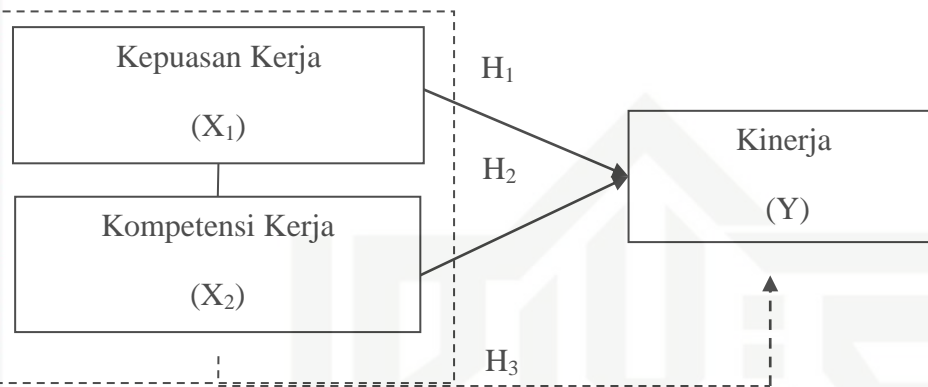
Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian pada Tabel 1 terletak pada variable independennya. Pada penelitian penulis yang menjadi variabel independennya adalah Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja dengan variabel dependennya adalah kinerja. Teknik analisis yang penulis gunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dan berganda.

2.5 Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh *Kompetensi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Madani Pekanbaru*. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawa ini. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (dependen). Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

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

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.



Keterangan :

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Kompetensi Kerja

Y : Kinerja

→ : Parsial

- - → : Simultan

2.6 Hipotesis penelitian

H₁: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

H₂: Diduga Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

H₃: Diduga Kepuasan Kerja dan Kompetensi pegawai kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

2.7 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2: Indikator Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel penelitian	Devenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Menurut Dressler Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.. (Dessler, 2004: 12).	1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dihasilkan 2. Ketepatan, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan 3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil pekerjaan 4. Kehadiran, yaitu masuk setiap waktu yang ditentukan 5. Kerja Sama, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan bersama-sama (Mathis & Jackson, 2011).).	Likert
2.	Kepuasan Kerja (X₁)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima	1. Kepuasan Terhadap Gaji 2. Kepuasan Terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan terhadap sikap atasan. 4. Kepuasan terhadap rekan kerja. 5. Kepuasan Terhadap Promosi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018 :73)		
3.	Kompetensi Kerja (X₂)	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 Wibowo (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 4. Keterampilan (<i>skills</i>) <i>(Romberg,2007)</i>	Likert

Sumber: Olahan data penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Madani Pekanbaru yang beralamat di Jalan Garuda Sakti Km 2, Tampan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2007 : 95) data primer ialah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat dikatakan juga sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2007 :103) Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur , artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari berbagai sumber perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:115) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Jumlah Pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang yang terdiri dari:

1. Dokter Umum sebanyak 9 orang
2. Dokter Spesialis sebanyak 17 orang
3. Perawat sebanyak 24 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

a. Interview (wawancara)

Pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

b. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden tentang kepuasan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada di atas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya daripada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut Suliyanto (2011: 42) uji normalitas uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distndarisasi pada oedel regresi berdistribusi norma atau tidak.

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

b) Uji Multikolonieritas

Jika terbukti ada multikolonieritas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali Suliyanto (2011: 56).

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut : $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$.

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi, Bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

c) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c) Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana , gejala ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilihat dengan tes statistic durbin Watson terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar < 1 dan > 3 Suliyanto (2011: 51).

3.5.3 Analisis Regresi Linear

a. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dnegan menggunakan program spss analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Kompetensi Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan

3.5.4 Uji Hipotesis

Sedangkan Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi.

a. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,

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

- b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Uji signifikansi secara parsial (uji statistic t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n-k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 3) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:
 - c) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - d) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun tahun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Madani

Rumah Sakit Rumah Sakit Daerah (RSD) Madani Kota Pekanbaru merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang memiliki letak strategis di pinggir jalan raya Garuda Sakti Km 2. RSD Madani Kota Pekanbaru dibangun sejak Tahun 2014 dengan area seluas 30.400 m² dan luas bangunan 13.128,51 m². Rumah Sakit Daerah (RSD) Madani Kota Pekanbaru telah diresmikan pada tanggal 26 Januari 2018 oleh Bapak Walikota Pekanbaru.

Rumah sakit ini merupakan rumah sakit kelas c dan telah memiliki izin operasional yang diterbitkan pada tanggal 28 Desember 2017 dengan nomor surat izin 4/05.12/DPMPTSP/XII/2017. Rumah Sakit Daerah Kota Pekanbaru ini merupakan bagian dari jejaringan pelayanan kesehatan untuk mencapai indikator kinerja kesehatan yang ditetapkan oleh daerah. Oleh karenanya RSD Madani Kota Pekanbaru mempunyai hubungan koordinatif, kooperatif dan fungsional dengan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pembinaan dan pengawasan rumah sakit dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagai pemilik rumah sakit.

Pembinaan dan pengawasan upaya pelayanan medis secara teknis menjadi tanggung jawab Kementerian Kesehatan dan juga oleh Dinas Kesehatan provinsi dan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Tahun 2019 merupakan tahun kedua rumah sakit ini beroperasi, dimana terdapat peningkatan yang signifikan dalam pemenuhan fasilitas peralatan dan perlengkapan yang akan digunakan dalam

memberian pelayanan kesehatan di rumah sakit. RSD Madani terus berupaya agar bisa memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan sesuai standar dan modern sehingga banyak masyarakat yang nantinya dapat merasakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memadai dan sesuai standar. Pada tahun 2020, Rumah Sakit Madani Pekanbaru menjadi salah satu rumah sakit yang khusus menangani pasien virus Covid-19. Saat ini jumlah tenaga kerja dan fasilitas rumah sakit juga terus meningkat.

4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Adapun visi dan misi dari Rumah Sakit Madani Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit MADANI (Mandiri, Berbudaya dan Bernilai) di Kota Pekanbaru.

2. Misi

- a) Menyediakan pelayanan kesehatan rujukan yang terjangkau dan berbasis green hospital; mewujudkan kemandirian keuangan rumah sakit yang akuntabel dan transparan berbasis teknologi;
- b) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang aktif, inovatif, dan berbudaya;
- c) Memenuhi sarana dan prasarana unggulan, modern dan berdaya saing di Kota Pekanbaru; dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d) Menegedepankan rasa kemanusiaan serta pengabdian dalam melayani masyarakat.

4.3 Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Rumah Sakit Madani Pekanbaru telah mulai memberikan pelayanan semenjak tahun 2018. Berikut pelayanan yang ada di Rumah Sakit Madani Pekanbaru saat ini:

- a) Pelayanan yang diberikan pada Instalasi Rawat Jalan adalah klinik umum klinik gigi, klinik spesialis anak, klinik spesialis penyakit dalam, klinik spesialis bedah, klinik spesialis kebidanan dan kandungan, klinik spesialis paru, klinik spesialis urologi, klinik spesialis jantung. klinik spesialis urologi, klinik spesialis THT, klinik spesialis mata, klinik spesialis kulit dan kelamin, klinik spesialis rehabilitasi medik, dan klinik spesialis akupuntur.
- b) Layanan dan fasilitas lainnya, yakni Instalasi Rawat Inap, Instalasi Farmasi, Pelayanan Radiologi, Pelayanan Laboratorium, Pelayanan Gizi, dan fasilitas penunjang lainnya seperti gedung, ruang tunggu, lahan parkir, dan masjid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai kesehatan Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 98.7%.
2. Kompetensi kerja (X2) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 96.8%.
3. Kepuasan kerja (X1) dan kompetensi kerja (X2) berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kesehatan Rumah Sakit Madani. Besar pengaruh kepuasan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja adalah 99.5%.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Rumah Sakit Madani Pekanbaru dapat lebih memperhatikan kepuasan dan kompetensi kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan gaji, pekerjaan, sikap pegawai (baik atasan atau bawahan, penghargaan dan promosi pegawai. Sementara kompetensi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pengalaman kerja, pendidikan, *skill* dan pengetahuan pegawainya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menambah faktor-faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Depag RI. n.d. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Semarang: CV Toha Putra.
- Robbins, S.P., (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid1, Prenhalindo Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- (2002), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2003), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Siagian S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan 2016, 101 *Soft Skill: Untuk Mencapai Puncak Kinerja Dan Kepemimpinan*, Cetakan Ke-1, Bandung, Alfabeta

Skripsi dan Jurnal

- Lutfi,Akma. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pkaryawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yunita. 2021. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Merbau Kabupaten Kepulauan Meranti*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hasanah,Mutiara. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas usaha Kue Bolu Ina Boy Masa Pandemi Covid-19 di Balai Jaring Kota Payakumbuh*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Julianti, Nur Laily. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja*. Jurnal Manajemen Vol.1 No.1, 2018.
- Purnama, Mukhtar. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)*. Jurnal Manajemen, 2018.
- M.Alvi, Rivaldi. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri 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.

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

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

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

- Novriyanti,Dina. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri.
- Imnan Ataunur, Eny Ariyanto. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015
- Soebroto,Setyowati. 2018. *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyards Utama yang bergerak dibidang industri galangan kapal*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1 2018
- Rande,Dina, 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019.
- Widodo, 2010.** *Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 61 – 73.
- Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, 1 (1)
- Rani. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Aneka Intipersada Kebun Aneka Persada (Ape) Di Desa Tualang Timur, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, 1 (1)
- Rani. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Aneka Intipersada Kebun Aneka Persada (Ape) Di Desa Tualang Timur, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak*. Skripsi.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Website

<https://www.riauonline.co.id/riau/kota-pekanbaru/read/2021/04/12/duh-ratusan-thl-di-rsd-madani-belum-gajian-firdaus-segera-bayar-itu-hak> (diakses 25 November 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

I. Pengantar

Bapak/Ibu/Saudara/i yang saya hormati

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

NIM :

Fakultas/Jurusan :

Saat ini sedang melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru”**.

Dengan ini penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini. Pernyataan dan data responden hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan diolah dengan kaidah keilmuan yang komperhensif serta sangat dijaga kerahasiaannya. Mohon untuk tidak ragu dalam menjawab karena semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya. Oleh karena itu, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudar/i saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

II. Identitas Responden

(Berikan tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan)

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : a. 21-30 Tahun b. 31-40 Tahun
c. 41-50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. D3 Keperawatan b. S1 Kedokteran
 - c. S1 Keperawatan d. Spesialis
5. Lama Bekerja :
 - a. di bawah 1 tahun b. 1 – 2 tahun
 - c. 2 – 3 tahun d. 3 – 4 tahun
 - e. 4 – 5 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda cek list (✓) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan Bapak/Ibu/Saudara/i dengan alternatif jawaban antara lain:

1= Sangat tidak setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3= Kurang Setuju (KS)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

III. DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Kinerja						
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan					
3	Jumlah dan waktu pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang telah ditentukan					
4	Saya selalu datang tepat waktu					
5	Sayadapat bekerja bekerja sama dengan rekan saya					
Kepuasan Kerja						
6	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya mendapatkan gaji sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
7	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya mendapatkan insentif tambahan jika ada tambahan pekerjaan atau berprestasi					
8	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
9	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan					
10	Selama bekerja di rumah sakit ini, atasan saya bersikap ramah					
11	Selama bekerja di rumah sakit ini, atasan saya membimbing saya jika saya tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan.					

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

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

12	Selama bekerja di rumah sakit ini, rekan kerja saya selalu bersikap baik					
13	Selama bekerja di rumah sakit ini, rekan kerja saya tidak segan untuk membantu					
14	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya diberi kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
15	Selama bekerja di rumah sakit ini, saya sudah pernah mendapatkan promosi.					
Kompetensi Kerja						
16	Sebelum bekerja di pekerjaan ini, saya sudah memiliki pengalaman di bidang yang sama					
17	Pengalaman kerja saya membantu saya dalam pekerjaan ini					
18	Saya bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
19	Saya sudah mempelajari dasar-dasar pekerjaan saya saat di universitas / sekolah tinggi					
20	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini.					
21	Pengetahuan yang saya dapatkan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saat ini					
22	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
23	Keterampilan saya, membantu saya dalam bekerja					

Lampiran 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden

a. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kinerja

No Responden	Y					Y
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	2	3	4	3	2	14
2	2	3	3	3	3	14
3	4	3	4	3	4	18
4	3	4	3	3	4	17

5	4	4	3	4	3	18
6	3	5	3	5	4	20
7	3	4	4	3	3	17
8	5	4	5	5	4	23
9	4	3	4	4	5	20
10	5	5	4	4	4	22
11	5	5	4	4	3	21
12	4	4	3	3	4	18
13	4	3	3	4	4	18
14	3	3	2	2	4	14
15	4	4	3	4	3	18
16	2	3	3	2	1	11
17	3	5	4	4	3	19
18	2	2	2	1	3	10
19	5	5	5	4	4	23
20	5	4	5	5	5	24
21	4	4	4	3	5	20
22	4	3	3	4	3	17
23	4	4	3	4	5	20
24	3	4	3	3	3	16
25	5	5	5	4	4	23
26	3	3	4	4	4	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	5	4	4	22
29	3	3	2	3	3	14
30	3	3	4	3	3	16
31	4	4	3	3	3	17
32	5	5	4	5	4	23
33	4	4	4	5	5	22
34	4	4	3	4	4	19
35	4	4	5	4	5	22
36	5	4	5	5	4	23
37	4	4	4	4	3	19
38	5	4	3	4	5	21
39	5	4	4	4	3	20
40	3	3	3	3	4	16
41	3	3	2	3	2	13
42	3	3	4	5	5	20
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	3	3	3	17

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

46	3	3	2	2	3	13
47	3	4	4	4	3	18
48	4	4	4	3	3	18
49	5	4	5	5	5	24
50	4	3	3	4	4	18

b. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

No Responden	Kuesioner Kepuasan Kerja										X1
	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	28
2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
6	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	39
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
9	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	38
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	40
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
14	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	26
15	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	35
16	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20
17	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
18	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
20	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
21	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	37
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
23	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
28	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
29	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

33	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
35	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
36	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
38	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
40	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
41	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	24
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
43	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
46	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23
47	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
50	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36

c. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Kerja

No Responden	Kompetensi Kerja								X2
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	2	2	3	2	3	2	2	3	19
2	2	2	3	3	3	3	2	2	20
3	3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	3	3	2	3	3	3	3	3	23
5	3	3	3	3	4	3	3	3	25
6	3	3	4	4	4	4	4	3	29
7	2	2	4	3	3	3	4	4	25
8	5	5	4	4	5	4	4	4	35
9	5	5	3	3	3	3	4	4	30
10	5	5	4	4	4	4	4	3	33
11	5	5	5	3	4	4	3	3	32
12	2	2	4	4	3	4	4	4	27
13	3	3	3	4	4	3	4	3	27
14	3	3	3	2	2	3	2	3	21
15	3	3	4	3	4	4	3	3	27
16	2	2	3	2	2	2	2	2	17
17	4	3	4	4	3	3	3	3	27
18	1	1	2	3	2	2	3	2	16

19	4	4	5	5	4	5	3	3	33
20	4	5	4	4	4	5	5	4	35
21	3	4	4	3	3	4	5	4	30
22	2	2	3	4	4	3	4	3	25
23	3	3	4	3	4	5	5	4	31
24	2	2	4	4	3	3	3	2	23
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	3	3	3	3	3	3	3	26
27	4	4	4	5	4	3	4	3	31
28	3	3	3	3	4	5	4	5	30
29	3	3	2	2	3	2	3	3	21
30	2	2	3	4	3	4	3	3	24
31	3	3	4	3	3	3	3	3	25
32	5	4	4	4	4	5	4	3	33
33	3	2	4	5	5	4	4	4	31
34	3	3	4	3	4	4	4	4	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	4	4	5	4	4	4	35
37	4	4	4	3	4	4	3	3	29
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	3	4	31
40	3	3	3	4	3	3	3	3	25
41	2	3	3	3	3	2	2	2	20
42	4	4	3	3	4	4	4	4	30
43	4	5	4	4	4	4	4	4	33
44	3	3	5	4	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	3	3	3	3	28
46	2	3	3	3	2	2	3	3	21
47	3	3	3	3	4	3	3	4	26
48	3	4	3	3	3	3	3	3	25
49	2	2	4	4	5	5	5	5	32
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas SPSS

a. Uji Validitas Kinerja

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.625**	.563**	.642**	.539**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.625**	1	.538**	.545**	.281*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.563**	.538**	1	.640**	.416**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	.642**	.545**	.640**	1	.552**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.539**	.281*	.416**	.552**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.003	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.852**	.736**	.797**	.857**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

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

b. Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations										
		P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
P6	Pearson Correlation	1	.815**	.835**	.704**	.637**	.717**	.762**	.703**	.581**	.547**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.815**	1	.740**	.700**	.716**	.728**	.748**	.663**	.571**	.578**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	.835**	.740**	1	.713**	.570**	.671**	.741**	.694**	.642**	.569**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	Pearson Correlation	.704**	.700**	.713**	1	.549**	.569**	.614**	.609**	.497**	.527**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.637**	.716**	.570**	.549**	1	.641**	.610**	.545**	.572**	.592**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11	Pearson Correlation	.717**	.728**	.671**	.569**	.641**	1	.748**	.707**	.643**	.662**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12	Pearson Correlation	.762**	.748**	.741**	.614**	.610**	.748**	1	.801**	.655**	.589**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13	Pearson Correlation	.703**	.663**	.694**	.609**	.545**	.707**	.801**	1	.791**	.670**	.860**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P14	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15	Pearson Correlation	.581**	.571**	.642**	.497**	.572**	.643**	.655**	.791**	1	.790**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
Total	Pearson Correlation	.547**	.578**	.569**	.527**	.592**	.662**	.589**	.670**	.790**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
Total	Pearson Correlation	.885**	.876**	.867**	.777**	.764**	.849**	.873**	.860**	.805**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

c. Uji Validitas Kompetensi Kerja

		Correlations									
		P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total	
P16	Pearson Correlation	1	.872**	.415**	.291*	.448**	.404**	.263	.274	.718**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.040	.001	.004	.065	.054	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
P17	Pearson Correlation	.872**	1	.406**	.227	.389**	.375**	.304*	.295*	.703**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.112	.005	.007	.032	.037	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
P18	Pearson Correlation	.415**	.406**	1	.534**	.564**	.650**	.447**	.383**	.731**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.000	.000	.000	.001	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
P19	Pearson Correlation	.291*	.227	.534**	1	.549**	.503**	.460**	.236	.622**	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P20	Sig. (2-tailed)	.040	.112	.000		.000	.000	.001	.100	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21	Pearson Correlation	.448**	.389**	.564**	.549**	1	.700**	.623**	.620**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000
P22	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.404**	.375**	.650**	.503**	.700**	1	.681**	.654**	.831**
P23	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24	Pearson Correlation	.263	.304*	.447**	.460**	.623**	.681**	1	.748**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.065	.032	.001	.001	.000	.000		.000	.000
P25	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.274	.295*	.383**	.236	.620**	.654**	.748**	1	.699**
P26	Sig. (2-tailed)	.054	.037	.006	.100	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.718**	.703**	.731**	.622**	.817**	.831**	.750**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas SPSS

a. Uji Reliabilitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14.9000	7.643	.748	.796
P2	14.8800	8.924	.607	.835
P3	15.0800	8.075	.667	.819
P4	15.0200	7.653	.757	.794
P5	15.0000	8.490	.544	.852

b. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	32.18	42.477	.846	.943
P7	32.12	43.373	.838	.943
P8	32.14	44.613	.830	.943
P9	32.14	47.021	.728	.947
P10	32.30	47.969	.718	.948
P11	32.30	45.357	.811	.944
P12	32.24	45.370	.841	.943
P13	32.32	46.018	.827	.944
P14	32.38	45.261	.753	.947
P15	32.44	47.109	.726	.948

c. Reliabilitas Kompetensi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	24.26	18.115	.592	.865
P17	24.24	18.349	.573	.867

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

P18	23.96	19.753	.653	.857
P19	24.04	20.366	.517	.869
P20	23.96	18.611	.752	.846
P21	23.98	17.857	.761	.843
P22	24.04	18.978	.662	.855
P23	24.16	19.729	.608	.860

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Ziko Septiandi, dilahirkan di Cerenti, 13 September 1997. Ayahanda bernama (Almarhum) Masadi dan ibunda bernama Deslina. Penulis anak pertama dari dua bersaudara. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Ibadah dari 2003-2004, kemudian melanjutkan pendidikan di SDN 007 Marpoyan Damai dari 2004-2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 23 Pekanbaru dari tahun 2010-2013, dan melanjutkan pendidikan di SMA 12 Pekanbaru dari tahun 2013-2015.

Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Dengan berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI KESEHATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MADANI PEKANBARU”** dibawah bimbingan ibu Zulhaida, SE, MM dan pada tanggal 29 Juli dipanggil untuk ujian munaqasah dan dinyatakan lulus dengan nilai memuaskan dan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).