ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

S K R I P S I

RONA ALAMSYAH
NIM : 13612213

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2020

ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

S K R I P S I

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

RONA ALAMSYAH
NIM : 13612213

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: RONA ALAMSYAH
NIM	: 13612213
Tahun Angkatan	: 2013
Indeks Prestasi Kumulatif	:
Program Studi / Jenjang	: Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi	: ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksanaan dari phak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, Juni 2020
Penyusun,

RONA ALAMSYAH
NIM : 13612213

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Oleh

Nama : Rona Alamsyah
NIM : 13612213

Menyetujui

Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M	**Maryati, S.P., M.M**
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli	NIDN. 1007077101 / Asisten Ahli

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

Nama : Rona Alamsyah
NIM : 13612213

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Sekretaris

Tubel Agusven., S.T. M.M
NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota

Muhammad Mu' azamsyah, S.Sos, M.M
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 4 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

MOTTO

“Waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu”

~HR Muslim~

P E R S E M B A H A N

Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Kedua orang tua yang selalu mendukung, mendoakan , dan menjadi motivasi terbaik dalam hidup

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan Penulis Ucapkan atas kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : " **ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU**" .

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang..
2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia,SE.Ak.,M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M selaku Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Maryati, S.P., M.M sebagai Pembimbing II yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini
8. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau beserta satff, perawat dan dokter yang sudah membantu dalam memudahkan mencari informasi serta data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
11. Sahabat-Sahabat penulis yang banyak mendorong dan memberikan informasi sehingga dapat selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

RONA ALAMSYAH

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

ABSTRACT xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Perumusan Masalah 5

1.3. Tujuan Penelitian 6

1.4. Kegunaan Penelitian 6

1.5. Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1. Tinjauan Teori 8

2.1.1 Manajemen 8

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.3 Kompetensi 15

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi 15

2.1.3.2 Karekteristik Kompetensi 17

2.1.3.3 Komponen Kompetensi 22

2.1.3.4 Tipe Kompetensi 24
2.1.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi. 33
2.1.4 Kompetensi Perawat 34
2.1.4.1 Indikator Kompetensi Perawat 35
2.2. Kerangka Pemikiran 35
2.3. Penelitian Terdahulu 36
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1. Jenis Penelitian 41
3.2. Jenis Data 41
3.3. Teknik Pengumpulan Data 42
3.4. Populasi dan Sampel 44
3.4.1 Populasi 44
3.4.2 Sampel 44
3.5 Defenisi Operasional Variabel 45
3.6 Teknik Pengolahan Data 45
3.7 Teknik Analisis Data 47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
4.1. Hasil Penelitian 53
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau. 53
4.1.2 Identitas Responden 55
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian 56
4.1.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden 58
4.2. Pembahasan 68
BAB V PENUTUP 72
5.1. Kesimpulan 72
5.2. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel	45
Tabel 3.2	Kriteria Skor Ideal.....	52
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	56
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Mampu Melaksanakan Praktek Profesional, Etis, Legal dan Peka Budaya.....	59
Tabel 4.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pemberian Asuhan dan Manajemen Asuhan Keperawatan.....	61
Tabel 4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Pengembangan Profesional	66
Tabel 4.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi Perawat.....	70

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Induk

Lampiran 3 Surat Keterangan Objek Penelitian

Lampiran 4 Plagiarism

Lampiran 5 Riwayat Hidup

A B S T R A K

ANALISIS KOMPETENSI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Rona Alamsyah. 13612213. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Ronaalamsyah21@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kompetensi perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, pengolahan data dilakukan melalui tahapan uji instrumen penelitian, analisis deksripsi dengan tabulasi dan selanjutnya penarikan kesimpulan atas tanggapan responden. Responden dalam penelitian ini merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Pemberian Asuhan dan Manajemen Asuhan Keperawatan juga menjadi perhatian bagi perawati pada Rumah Sakit Raja Ahmad Tabib untuk dapat lebih meningkatkan kompetensinya dalam hal pemberian asuhan kepada pasien serta mengatur manajemen keperawatan yang baik kepada pasien.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi data tanggapan responden dari setiap indikator maka dapat diketahui nilai bobot kompetensi perawat dalam penelitian ini diketahui kompetensi perawat berada pada skala cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Perawat pada Rumah Sakit Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau sudah cukup baik.

Kata Kunci : Kompetensi, Perawat, Komptensi perawat

Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
Pembimbing II : Maryati, S.P., M.M

A B S T R A C T

NURSING COMPETENCE ANALYSIS OF REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD) RAJA AHMAD TABIB PROVINCE OF RIAU ISLANDS

Rona Alamsyah. 13612213. Management. STIE Tanjungpinang
Ronaalamsyah21@gmail.com

The purpose of this study was to determine how wwll the competence of nurses at the Regional General Hospital (RSUD) Raja Ahmad Tabib, Riau Islands Province.

The method in this study is descriptive with a quantitative approach, data processing is done through the stages of research instrument testing, analysis of the description with tabulation and then drawing conclusions on respondents' responses. Respondents in this study were nurses at Raja Ahmad Tabib Regional General Hospital (Riau Regional Hospital) Riau Islands Province.

The conclusion in this study is the provision of Care and Management of Nursing Care is also a concern for nurses at Raja Ahmad Tabib Hospital to be able to further enhance their competence in terms of providing care to patients and arrange good management of nursing to patients.

Based on the results of the recapitulation of respondents' response data from each indicator, it can be seen the weight value of nurses' competencies in this study is known that nurses' competencies are on a good enough scale, so it can be concluded that Nurse Competence at Raja Ahmad Tabib Hospital in Riau Islands Province is good enough.

Keyword : Competence, Nurse, Nurse's complications

Supervisor I : Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M
Supervisor II : Maryati, S.P., M.M

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam menjalankan fungsi organisasi. Manusia atau dalam hal ini karyawan lah penggerak utama dalam proses pencapaian visi dan misi telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses pencapaian tujuan perusahaan memang bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja, melainkan segala sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan seperti material, mesin, uang, dan metode. Namun, sesempurna apapun sumber daya material, mesin yang selalu update, dan uang berlimpah yang dimiliki perusahaan, jika tidak ditunjang oleh karyawan yang dapat mengimbangi kesempurnaan itu dalam mengelolanya dengan efektif dan efisien, perusahaan akan menemui jalan buntu dengan kemungkinan terburuk adalah gulung tikar. Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata-mata sebagai pewujud tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai perusahaan dengan sumber daya yang dimiliki, karena perusahaan yang sukses merupakan cerminan dari karyawan yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Adapun kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi mensyaratkan adanya potensi faktor sumber daya manusia baik pemimpin dan karyawan dalam pola tugas dan pengawasan yang merupakan determinan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal atau uang saja, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Dalam mengelola sumber daya salah satu yang perlu diperhatikan adalah mengenai kompetensi dari sumberdaya manusia (pegawai) itu sendiri agar dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secrara maksimal. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas.

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Sutrisno, 2010). Secara Etimologi, kompetensi didefinisikan sebagai dimensi keahlian atau perilaku keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 adalah: Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2010). Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Sumber daya manusia yang standar berarti bahwa personil yang dimiliki oleh organisasi sudah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan baik dari segi tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh SDM yang bersangkutan. Rumah sakit sumber daya manusia pada dasarnya telah jelas khusus, karena semua personil medis seperti perawat, bidan, dokter, dokter spesialis, apotek dan lain-lain khususnya memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan latar belakang pendidikan ini, SDM dalam organisasi rumah sakit diharapkan dapat mendukung pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Namun, karena masalah kesehatan dan teknologi yang digunakan selalu berubah, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan selalu ditingkatkan dalam berbagai cara dan strategi melalui pendidikan pra-layanan dan pendidikan dalam Dinas. Terutama di era saat ini yang menuntut kualitas unggul dalam sumber daya manusia yang ditandai dengan sinergi antara kebebasan penguasaan ilmu pengetahuan dan keragaman pemanfaatan teknologi informasi.

Rumah Sakit Umum Daearh (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau merupakan rumah sakit umum daerah yang telah beroperasi sejak 29 Februari 2012 berdasarkan Surat Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor 001 / Dinkes / II / Tahun 2013 dan telah menerapkan BLUD penuh sejak 1 Januari 2014. Struktur organisasi dan tata kerja RSUD Raja Ahmad Tabib ditetapkan melalui Perda Provinsi Kepri No 5 Tahun 2011. Pada awalnya pendirian rumah sakit ditujukan untuk meningkatkan akselerasi penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB), meningkatkan jaminan kesehatan terutama penduduk miskin, dan pelayanan kesehatan rujukan yang komprehensif. Arah ke depan RSUD Raja Ahmad Tabib direncanakan menjadi kelas B pendidikan. Keberadaan rumah sakit ini menjadi harapan masyarakat untuk dapat memenuhi keubutuhan masyarakat dalam mencukupi fasilitas kesehatan daerah. Oleh karena itu perlunya Sumber Daya Manusia sebagai pengelola rumah sakit yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Dengan adanya RSUD Raja Ahmad Tabib saat ini menjadi harapan baru bagi masyarakat Kepulauan Riau, namun apa yang menjadi harapan masyarakat tidak dapat terpenuhi sebagai mana harapan masyarakat dalam memberikan pelayanan, berdasarkan adanya keluhan dari masyarakat yang di dapat dari arsip kotak saran yang di kliping dari tahun 2018 hingga 2019 yaitu sebagai berikut :

Adanya kesalahan dalam pengambilan tindakan pada pasien yang melakukan cuci darah , dimana ada alat medis tang tertinggal dan terlepas dalam tubuh pasien.

Menurut surat kotak saran pada tanggal 12 Januari 2019 pasien kecewa dengan pelayanan perawat, disebabkan karena pada saat pasien tersebut ingin mengganti infus di malam hari, tidak adanya perawat yang berjaga menangani pasien pada saat malam itu.

Kemudian berdasarkan surat dari masyarakat yang ada di Kotak Saran mulai dari tahun 2019 hingga Maret 2020 secara umum dapat dirangkum yaitu banyaknya pengaduan masyarakat berkaitan dengan pelayanan rumah sakit sampai dengan pengaduan terhadap perawat. Pengaduan masyarakat terhadap perawat seperti masih ada perawat yang acuh terhadap pasien, tidak mau memberikan penjelaskan dan informasi yang jelas kepada pasien tentang sakit maupun obat yang harus di minum pasien, banyak perawat yang hanya menjelaskan singkat bahkan pasien disuruh menunggu dokter untuk penjelasan, tidak hanya itu bahkan pasien meninggal saat dalam perawatan. hampir 90 persen, Perawat lah yang disalahkan karena di duga kelalaian dan kesalahan dari perawat.

Hal-hal yang penting tersebut diatas merupakan fenomena penelitian yang membuat penulis tertarik untuk mengambil judul " **Analisis Kompetensi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau**"

1.2 Rumusan Masalah

Lingkup penelitian ini menguraikan mengenai pentingnya kompetensi perawat. Jika dilihat dari fenomena yang terjadi adalah banyaknya keluhan dari masyarakat berkaitan dengan perawat. Berdasarkan lingkup penelitian tersebut,

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa Baik Kompetensi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik kompetensi perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajeman terutama dalam hal peningkatan kompetensi, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan acuan bagi instansi pemerintah dalam Peningkatan Kompetensi Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian, kerangka pemikiran serta jurnal penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penilitian yang diambil yang disertai dengan teknik pengambilan data, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian beserta instrumen serta analisis data yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara kualitatif.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Manullang (Ratminto, 2012) mendefinisikan manajemen sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, menyusun dan mengendalikan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terry (M. S. . Hasibuan, 2014) mendefinisikan manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, mengarahkan dan mengendalikan tindakan yang diambil untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber lain.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses menggunakan semua sumber daya organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang mapan. Berdasarkan pemahaman manajemen yang dijelaskan di atas, dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, mengendalikan dan mengendalikan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Terry (M. Hasibuan, 2016) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing),* Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*).

Menurut Henry Fayol (Safroni, 2012), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan *(planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling)*. Sedangkan menurut Griffin (Safroni, 2012), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi hal yang paling penting yang perlu dipertimbangkan adalah sumber daya manusia yang merupakan pendukung utama mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia harus didorong secara efektif dan efisien sehingga mereka memiliki tingkat kegunaan yang tinggi. Manajemen SDM adalah seri strategis, proses dan kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan sumber daya manusia individu (Rivai, 2013). (Dessler, 2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan

aspek sumber daya manusia atau manusia di posisi manajemen, termasuk merekrut, skrining, pelatihan, bermanfaat dan evaluasi. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dalam memobilisasi dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi perusahaan yang terintegrasi.

Sedangkan Andrew dalam (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memenuhi kebutuhan ini sehingga pelaksanaannya terintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu pengetahuan dan seni yang berisi fungsi manajerial dan operasional yang bertujuan untuk membuat sumber daya manusia yang efektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan perlunya tenaga kerja yang didasarkan pada peramalan, pengembangan, pelaksanaan, dan pengendalian kebutuhan ini yang terintegrasi dengan rencana organisasi sehingga menciptakan jumlah karyawan yang tepat, penempatan karyawan dan bermanfaat secara ekonomi.

Semakin besar organisasi, semakin besar tenaga kerja yang dibutuhkan dan permasalahan yang dihadapi semakin kompleks, karena setiap manusia memiliki pola pikir, sikap, dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, perlu memiliki susunan tenaga kerja dalam bentuk kegiatan kerja selaras sesuai dengan

tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan pekerja sesuai dengan perusahaan, perlu ada perhatian dan regulasi dari tenaga kerja. Dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia dituntut, yaitu manajemen khusus yang mengelola masalah yang berkaitan dengan faktor produksi manusia dengan semua kegiatannya di perusahaan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan manajemen manusia berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sementara manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika aturan atau kebijakan dan prosedur yang terkait dengan masyarakat perusahaan saling berhubungan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.

Ketiga, budaya dan nilai perusahaan, atmosfer organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya ini akan memiliki pengaruh besar pada hasil terbaik. Yang keempat adalah pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan integrasi di mana semua anggota organisasi anggota terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini berarti bahwa semua karyawan harus dihormati dan diberi kepercayaan untuk menjadi anggota tim dengan karyawan ini akan merasa senang karena telah dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan akan mencoba untuk melaksanakan semua tugas yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan benar.

Selanjutnya menurut Gomes dalam (Hamali, 2016) menyatakan bahwa definisi manajemen SDM dalam dua istilah utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris untuk mengelola yang berarti untuk mengelola, mengatur, mengimplementasikan, dan mengelola, sementara sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terkandung dalam organisasi, termasuk semua orang yang melakukan kegiatan. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses antara perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengendalikan diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) fungsi Manajemen dapat di bagi menjadi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi manajerial

1. Fungsi Manajemen
    a. Perencanaan

        Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam membuat keputusan yang telah dihitung dengan cermat tentang apa yang akan dilakukan di masa depan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan.

    b. Pengorganisasian

        Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan menentukan pembagian kerja, delegasi, otoritas, integrasi, delegasi, otoritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif

d. Pengendalian

Kegiatan ini mengontrol semua karyawan untuk mematuhi aturan sesuai rencana. Karyawan kontrol termasuk kehadiran, disiplin, perilaku, kerjasama dan memelihara situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan,seleksi, penempatan,orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis,teoretis,konseptual,dan moral, karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung.

d. Pengitegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingangan instansi dengan kebutuhan pegawai.

e. Pemeliharaan

Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas.

f. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.

g. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Mangkunegara, 2013) tujuan manajemen sumber daya manusia agar efektif pelaksanaannya dilakukan sebagai berikut :

1. Menempatkan orang yang benar pada pekerjaan yang tepat
2. Memulai pegawai baru dalam organisasi (orientasi)
3. Melatih pegawai untuk jabatan yang bagi mereka masih baru
4. Meningkatkan kinerja jabatan dari setiap orang
5. Mendapatkan kerja sama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja sama yang mulus
6. Menginterpretasikan kebijakan dan prosedur organisasi
7. Mengendalikan biaya pegawai
8. Mengembangkan kemampuan dari setiap orang
9. Menciptakan dan mempertahankan semangat kerja organisasi
10. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menetapkan kebijakan organisasi

untuk meningkatkan kontribusi atau peran lainnya. Manajemen sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui kebijakan, prosedur dan metode yang digunakan untuk mengelola orang dalam organisasi.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut (Miftah Thoha, 2013) yaitu :

a. Kompetensi didefinisikan sebagai deskripsi dari apa yang perlu diketahui atau dilakukan dalam rangka untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik
b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (S*oft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridetifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut (Ruky, 2014) adalah " *un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia. (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa

kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Sutrisno, 2010). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 (Sutrisno, 2010) “ Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil dalam bentuk pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatan (pasal 3).

Menurut (Wibowo, 2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling penting, sebagai lebih unggul dari bidang itu.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan ini dalam situasi baru

dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh masing-masing individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2 Karekteristik Kompetensi

(Mathis, 2016) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa aspek analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah: untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi dalam organisasi, dan untuk menekankan kemampuan karyawan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah suatu keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini lebih mampu menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan menggunakan kompetensi sebagai dasar untuk memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan dan memberikan kompensasi. Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang dekat dengan kompetensi mereka, serta untuk kinerja karyawan dan pengembangan karir. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah karyawan bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak.

Bila terjadi kekurangan maka karyawan tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat karyawan menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

Kompetensi adalah karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/kepentingan, dasar, nilai sikap, keyakinan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, sebuah pelaksana unggul adalah orang yang menunjukkan kompetensi pada tingkat yang lebih tinggi skala, dengan frekuensi yang lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik daripada biasa atau rata-rata pemain. Kompetensi juga merupakan karakteristik mendasar dari setiap individu yang berkaitan dengan kriteria yang dirujuk ke kinerja yang unggul atau efektif dalam pekerjaan atau situasi.

Selanjutnya Spencer dan Spencer dalam (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah fondasi dasar dari karakteristik masyarakat dan menunjukkan bagaimana berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan dukungan untuk jangka waktu yang lama.

Menurut David Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam (Wibowo, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata adalah karakteristik fisik dari kompetensi pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Keyakinan adalah keyakinan bahwa orang dapat menjadi efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja pekerjaan karena mereka gagal untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan dalam cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk pemikiran analitis dan konseptual.

Kompetensi merupakan dimensi prilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi prilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berprilaku ketika mereka menjalankan perannya

dengan baik (Wibowo, 2014). Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kemampuan strategis, dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan yang dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, kepercayaan diri, kontrol, fleksibilitas, yang bersangkutan dengan efektivitas, Persuasi dan pengaruh;
3. Membawa orang dengan motivasi, ketrampilan interpersonal, memiliki ketertarikan pada hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi menurut (Sutrisno, 2010) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*), apa yang secara konsisten berpikir atau keinginan yang menyebabkan tindakan. Apa yang mendorong perilaku mengarah dan dipilih terhadap aktivitas atau tujuan tertentu. Contoh motif pencapaian akan memotivasi orang untuk terus menetapkan tujuan yang cukup menantang dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.

2. Sifat/ciri bawaan (*Trait*), Karakteristik fisik dan reaksi yang konsisten dengan situasi atau informasi. Sebagai contoh, waktu reaksi, area pandangan yang baik adalah kompetensi untuk pilot.
3. Konsep diri (*Self concept*), sikap, nilai, atau citra diri manusia. Sebagai contoh, kepercayaan diri, keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi, adalah bagian dari konsepnya.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu, informasi bahwa seseorang memiliki terutama dalam bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dia miliki.
5. Keterampilan (*Skill*), kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu. Sebagai contoh, dokter gigi memiliki kemampuan untuk menambal dan menarik gigi tanpa merusak saraf. Atau programmer komputer memiliki kemampuan untuk mengatur kode 50.000 dalam logika sekuensial.

2.1.3.3 Komponen Kompetensi

Kemudian (Mohammad Thoha, 2017) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan juga menentukan keberhasilan atau kegagalan melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya, karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Tetapi bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup, mereka akan bekerja haltingly. Limbah bahan, waktu dan energi serta faktor lain dari produksi akan dibuat oleh karyawan berpengetahuan. Limbah ini akan meningkatkan biaya dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kekurangan pengetahuan akan mengurangi efisiensi. Oleh karena itu, karyawan dengan pengetahuan yang cukup harus ditingkatkan dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, sehingga tidak merugikan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Keterampilan

Faktor yang juga berkontribusi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik, itu akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, jika tidak terampil karyawan akan memperlambat tujuan organisasi. Karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru memerlukan keterampilan tambahan untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan atau bekerja. (Tjutju Yuniarsih, 2011) bahwa : ” Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

(Amirullah, 2016) bahwa : ” Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku.”

4. Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi sering berasumsi bahwa pengalaman adalah indikator yang sesuai dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah seluruh pelajaran yang dipelajari dari seseorang dari peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang, misalnya, pengalaman yang Diperoleh dari bekerja dan mengorganisir. Kedua pengalaman manis dan pahit memainkan peran penting dalam membentuk kompetensi individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peranan penting dalam pembentukan kompetensi, maka wajar bagi seorang pemimpin untuk mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Menurut (Manullang, 2012) bahwa : ” Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan

karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan (Artini, 2011) mengemukakan bahwa : ” Pengalaman kerja adalah sebagai suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.”

2.1.3.4 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut (Wibowo, 2014) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, terkait dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competence*, dikaitkan dengan unitages sebagaimana mempunyai dapmapk pada orang lain, memaksa melakukan unitages tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja kegemilangan Tujaun organisasional. Chnrd tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan untuk berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal competency,* mencakup empati, konsensus bangunan, Jaringan, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghormati orang lain, dan menjadi pemain tim.
5. *Thinking competency,* berkenaan dengan pemikiran strategis, pemikiran analitis, berkomitmen untuk bertindak, membutuhkan kemampuan kognitif, mengidentifikasi link dan menghasilkan ide-gagasan kreatif.
6. *Organizational competency,* mencakup kemampuan untuk merencanakan pekerjaan, mengatur sumber daya, menyelesaikan pekerjaan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko.
7. *Human resources management competency,* adalah kemampuan di bidang membangun tim, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mencari umpan balik kinerja, dan menghargai keragaman.
8. *Leadreship competency,* adalah kompetensi yang mencakup kemampuan untuk memposisikan diri, pengembangan organisasi, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, perencanaan untuk masa depan, menguasai perubahan dan merintis kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, adalah kompetensi dalam bentuk: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi layanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, menindaklanjuti dengan pelanggan, membangun kemitraan dan berkomitmen untuk kualitas.
10. *Business competency*, adalah kompetensi yang meliputi: manajemen keuangan, keterampilan membuat bisnis, bekerja dalam sistem,

menggunakan ketajaman Bisnis, membuat keputusan bisnis dan menghasilkan pendapatan.

11. *Self management competency,* kompetensi yang berkaitan dengan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, menunjukkan fleksibilitas, dan mengambil inisiatif.
12. *Technical/operation competency,* kompetensi yang berkaitan dengan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, menunjukkan fleksibilitas, dan mengambil inisiatif.

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan peningkatan teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi itu harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain meningkatkan tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan pekerja pengetahuan, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang lebih tinggi. Sementara itu, persaingan global semakin meningkat. Pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi.

Sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keragaman budaya. Di sisi lain pekerja dan pelanggan sangat bervariasi menurut ras, jenis kelamin, negara dan budaya. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu memahami permasalahan dalam keragaman budaya.

Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting baik bagi eksekutif, manajer maupun pekerja (Wibowo, 2014).

1. Bagi Eksekutif

Kompetensi yang diperlukan bagi eksekutif adalah sebagai berikut:

a. *Strategic Thinking* adalah kemampuan eksekutif untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, melihat peluang pasar, mendeteksi ancaman dan kekuatan kompetitif, kelemahan organisasi mereka untuk mengidentifikasi respon strategis optimal mereka.
b. *Change Leadership* adalah kemampuan eksekutif untuk mengkomunikasikan visi strategi organisasi yang membuat respon adaptif berevolusi dan diterima oleh para pemangku kepentingan, membangkitkan motivasi dan komitmen mereka, bertindak sebagai sponsor inovasi dan kewirausahaan, dan mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal untuk menerapkan banyak perubahan.
c. *Relationship Management* adalah kemampuan eksekutif untuk membangun hubungan dengan stakeholder baik di dalam maupun di luar organisasi. Para pemangku kepentingan dalam organisasi meliputi bawahan, rekan kerja, atasan langsung, dan pemegang saham. Para pemangku kepentingan di luar organisasi dapat terdiri dari pemasok, mitra, pelanggan, saluran distribusi, konsultan, kontraktor, pemerintah, badan legislatif, kelompok kepentingan dan sebagainya.

Para eksekutif perlu membangun jaringan dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal karena mereka membutuhkan kerja sama untuk mencapai

kesuksesan. Seringkali kerjasama menjadi semakin penting jika mereka tidak memiliki wewenang atas mereka, dan bahkan membutuhkan bantuan mereka.

2. Bagi Manajer

Bagi manajer diperlukan kompetensi yang memberikan kemampuan dalam bidang yang menunjukkan hal-hal berikut:

a. *Flexibility* (fleksibilitas) adalah keinginan dan kemampuan manajer untuk mengubah struktur manajerial dan proses bila diperlukan untuk melaksanakan strategi perubahan organisasi. Kemampuan untuk membuat perubahan jika diperlukan muncul untuk melakukannya.

b. *Change Implementation* (implementasi perubahan) adalah kemampuan mengubah kepemimpinan untuk mengkomunikasikan kebutuhan organisasi bagi perubahan bawahan, dan mengubah keterampilan manajemen dalam bentuk komunikasi, pelatihan, fasilitasi proses kelompok yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan dalam kelompok kerja.

c. *Enetrpreneurial Innovation* (inovasi kewirausahaan) adalah motivasi untuk memimpin dan mengungguli dengan membawa produk baru ke depan para pesaingnya, dan dalam memberikan layanan dan proses produksi yang lebih efisien.

d. *Interpersonal Understanding* (memahami hubungan antaramanusia) adalah kemampuan untuk memahami dan menilai masukan dari orang lain yang berbeda. Kemampuan untuk memahami hubungan interpersonal. Hal ini dapat mendorong saling pengertian antara

manajer dan bawahan serta antara sesama manajer dan sesama bawahan.

e. *Empowering* (memberdayakan) adalah perilaku manajerial, untuk berbagi informasi, secara partikelatif mengumpulkan gagasan bawahan, mendorong pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab penting, memberikan umpan balik, pembinaan, mengekspresikan harapan positif subordinat, dan peningkatan kinerja imbalan sehingga membuat pekerja merasa lebih mampu dan termotivasi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

f. *Team Facilitation* (memfasilitasi tim) adalah keterampilan proses kelompok yang diperlukan untuk mendapatkan kelompok orang yang berbeda untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan umum untuk menciptakan tujuan dan kejelasan peran, mengendalikan orang yang berbicara terlalu banyak, mengundang anggota yang tenang untuk berpartisipasi dan menyelesaikan konflik.

g. *Portability* (kemudahan menyesuaikan) adalah kemampuan untuk menyesuaikan dengan cepat dan berfungsi secara efektif di setiap lingkungan asing sehingga Manajer dapat dipindahkan ke posisi di mana saja. Penelitian menunjukkan kompetensi ini memiliki korelasi dengan kesenangan bepergian, ketahanan stres dan pemahaman hubungan lintas-budaya. Kemampuan ini akan dipertimbangkan dalam penempatan posisi luar negeri.

3. Bagi Pekerja

Beberapa kompetensi yang mencerminkan kamampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut:

a. *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan kecendrungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
b. *Achievement Motivation* (motivasi berprestasi) merupakan dorongan untuk inovasi, perbaikan terus menerus dalam kualitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetensi.
c. *Work Motivation under Time Pressure* (motivasi kerja dalam tekanan waktu) merupakan beberapa kombinasi dari beberapa fleksibilitas, memotivasi prestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dalam waktu yang lebih pendek.
d. *Collaborativeness* (kesediaan bekerja sama) merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap orang lain, memiliki pemahaman tentang hubungan antarpribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.
e. *Customer Service Orientation* (orientasi pada pelayanan pelanggan) merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan

pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kemampuan strategis, dan pengetahuan bisnis.
2. Lakukan pekerjaan melalui; pencapaian drive, pendekatan proaktif, keyakinan, kontrol, fleksibilitas, prihatin dengan efektivitas, Persuasi dan pengaruh.
3. Membawa orang dengan motivasi, ketrampilan interpersonal, memiliki ketertarikan pada hasil, persuasi, dan pengaruh.

Menurut (Miftah Thoha, 2013) bahwa ciri-ciri kompetensi karyawan adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

1. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.
3. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan
4. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
5. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri

6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimumkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
7. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2010) sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge)*

Kesadaran dalam bidang kognitif. Sebagai contoh, seorang karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada secara efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman *(understanding)*

Dalam kognitif dan afektif bahwa individu memiliki. Sebagai contoh, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan *(skill)*

Sesuatu yang milik individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebagai contoh, kemampuan karyawan untuk memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai *(value)*

   Sebuah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis bersatu dalam seseorang. Sebagai contoh, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap *(attitude)*

   Perasaan (bahagia-tidak-bahagia, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang berasal dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan tentang kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat *(interest)*

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

2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Darsih, Try Santi Kisria (2017) Keterampilan kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk: (1) keyakinan dan nilai. Kepercayaan masyarakat tentang diri mereka sendiri dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Setiap orang harus berpikir positif tentang diri mereka sendiri, dan juga terhadap orang lain dan menunjukkan karakteristik orang yang berpikir ke depan; (2) keterampilan. Setiap individu harus meningkatkan keterampilan mereka, sehingga kemampuan mereka dalam kompetensi akan meningkat; (3) pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman; (4) karakteristik kepribadian. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Meskipun dapat berubah, itu cenderung tidak mudah untuk meningkatkan kompetensi; (5) motivasi. Dengan memberikan dorongan, apresiasi atas pekerjaan bawahan,

memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat memiliki pengaruh positif pada kompetensi bawahan; (6) masalah emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi; (7) kemampuan intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual; (8) budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan berikut: perekrutan karyawan dan proses seleksi, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi, dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen untuk pelatihan dan pengembangan dan proses organisasi.

2.1.4 Kompetensi Perawat

Menurut Undang-Undang Nomor. 38 dari 2014 (Indonesia, 2014) Pasal 1 kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja kesehatan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional untuk dapat melaksanakan praktek, sedangkan standar kompetensi perawat adalah kompetensi yang diharapkan dari individu yang akan bekerja di bidang Jasa Keperawatan (Asosiasi Perawat Nasional Indonesia). Berdasarkan UU Nomor 36 dari 2014 dalam Pasal 21 ayat (4) yang menyatakan bahwa standar kompetensi kerja disiapkan oleh organisasi profesi dan Dewan masing-masing pekerja kesehatan dan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Standar kompetensi perawat disiapkan oleh Asosiasi Perawat Nasional Indonesia dengan harapan agar para perawat dapat menghadapi era globalisasi,

dengan standar kompetensi yang setara dengan standar yang berlaku untuk sektor industri kesehatan di negara lain dan dapat diterapkan secara internasional.

2.1.4.1 Indikator Kompetensi Perawat

Sebagai seorang perawat harus mengetahui kompetensi inti perawat sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Berikut 12 Kompetensi Inti Perawat (Data didapatkan dari Pelatihan Asessor Klinik oleh Himpunan Perawat Manajer Indonesia) yang diuraikan sebagai berikut :

1. Melakukan Komunikasi Interpersonal Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan.
2. Menerapkan Prinsip Etika, Etiket Dalam Keperawatan.
3. Menerapkan Prinsip-Prinsip Pencegahan Infeksi Nosokomial.
4. Menganalisis, menginterpretasi data dan dokumen secara akurat
5. Menciptakan dan memelihara lingkungan keperawatan yang aman melalui jaminan kualitas dan manajemen risiko
6. Mengukur Tanda-Tanda Vital
7. Gunakan tindakan pencegahan (langkah / tindakan) untuk mencegah cedera pasien / klien
8. Memfasilitasi pemenuhan kebutuhan oksigen
9. Memfasilitasi pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit

10. Melakukan perawatan luka
11. Memberikan obat dengan cara aman dan tepat
12. Mengelola Pemberian Darah Dan Produk Darah Secara Aman

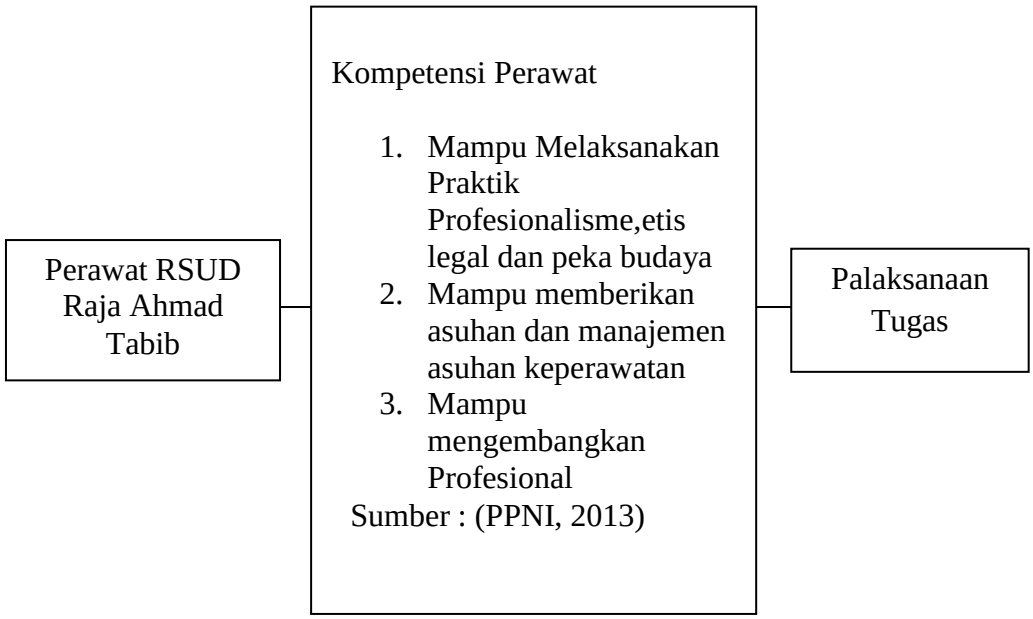
Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2013) standar kopetensi yang harus dimiliki oleh perawat meliputi tiga area yaitu :

1. Mampu melaksanakan praktik profesional, etis, legal, dan peka budaya yang meliputi: bertanggung jawab untuk praktik profesional, melaksanakan praktik Keperawatan dengan prinsip etika dan sensitif budaya, dan melaksanakan praktik hokum.
2. Mampu memberikan perawatan dan pengurusan perawatan yang meliputi: menerapkan prinsip dasar dalam memberikan perawatan dan manajemennya, menerapkan kepemimpinan dan manajemen dalam pengelolaan Layanan Keperawatan,
3. Mampu mengembangkan profesionalisme, antara lain: mengimplementasikan peningkatan profesi dalam praktek keperawatan, mengimplementasikan peningkatan mutu dalam perawatan dan kepraktikan, mengikuti pendidikan berkelanjutan sebagai bentuk tanggung jawab profesional

2.2 Kerangka pemikiran

Berdasarkan fenmoena permasalah, peneliti bermaksud mengadakan penelitian berkenaan dengan peningkatan kompetensi perawat pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau. Untuk lebih memahami kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian (2020).

2.3 Hipotesis

Menurut (Sujarweni, 2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian Dengan mengacu pada rumusan masalah

landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Diduga kompetensi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Tabib Provisi Kepulauan Riau kurang baik.

2. 4 Penelitian Terdahulu

1. (Darmayanti & Oktamianti, 2014) jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif (*Intensive Care Unit*) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi perawat di ICU RSU Tabanan kurang dari nilai standar yang diharapkan. Dalam penelitian ini juga diketahui adanya hubungan yang bermakna antara sistem rekrutmen, sistem penempatan dan orientasi serta pengembangan SDM dengan kompetensi perawat. Standar sistem penempatan tenaga perawat yang sesuai kompetensi perawat saat ini belum ada. Sedangkan sistem rekrutmen, orientasi perawat dan pengembangan SDM belum berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan.
2. (Silviana, 2019) dalam Jurnal ARSI dengan judul Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatifkualitatif yang dilakukan secara sequent atau bertahap. Peneliti melakukan penilaian dan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi bagi sumber daya manusia,

khususnya tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Bhakti Yudha Depok. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lama kerja dan banyaknya jumlah pelatihan yang diterima merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi tenaga kesehatan

3. (Shasmitha, 2017) Jurnal ARSI dengan judul Kompetensi Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Pelayanan Perawat. Jenis penelitian deskriptif korelatif. Metode analisis data dengan analisa univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan perawat berada pada kategori baik. penelitian untuk pihak rumah sakit hendaknya memberikan tambahan informasi kepada perawat tentang kualitas pelayanan perawat serta memberikan motivasi kepada perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
4. (Nella, 2019). Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu. Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu maka hipotesis terbukti dan dapat diterima dengan mengambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu secara keseluruhan kurang memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dikarenakan kurangnya perhatian dan arahan dari pihak perusahaan. (2) Cara meningkatkan kompetensi karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu, agar lebih

efektif dalam menunjang produktifitas kinerja, perusahaan mengadakan evaluasi yang kemudian merujuk pada pelatihan dan pengembangan pada Karyawan bagian administrasi pada PT. Permata Motor Group Indramayu.

5. (Kaur, 2013). *International Journal Of Education And Reaasearch* dengan judul Pemetaan Kompetensi. Kompetensi manajer dari tiga tingkatan manajemen diukur dengan bantuan kuesioner dan kesenjangan dianalisis. Palungan di tingkat yang lebih tinggi kurang dalam keterampilan teknis dibandingkan dengan palungan tingkat menengah. Keterampilan perencanaan dan keterampilan kepemimpinan tidak ada di tingkat menengah dan pertama. Implementasi pemetaan kompetensi akan fokus pada kesenjangan yang penting untuk pekerjaan yang dibutuhkan dan karenanya dapat ditingkatkan dengan pelatihan yang akan meningkatkan efektivitas organisasi dan memfasilitasi organisasi untuk memenuhi tujuan bisnisnya.
6. (Puteh, 2015). *Australian Journal of bussines of economic studies* Vol 2 No 1 Kompetensi Inti Karyawan Dan Keunggulan Organisasi: Analisis Interpretatif. Metode yang digunakan adalah kualitataif ditemukan bahwa sebagaimana didalilkan oleh beberapa sarjana, seperangkat kompetensi penting atau 'kompetensi inti' perlu dibentuk dan diidentifikasi terlepas dari peran, posisi, dan level yang ada dalam organisasi. Kompetensi inti ini sangat penting untuk melakukan

pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki apa saja kompetensi inti yang diperlukan di antara karyawan profesional, khususnya di industri atau organisasi berbasis layanan Malaysia. Untuk menjawab tujuan penelitian, pendekatan kualitatif menggunakan wawancara mendalam digunakan. Lima belas Direktur Sumber Daya Manusia dan Manajer dari berbagai sektor dalam industri berbasis layanan Malaysia diwawancarai untuk tujuan pengumpulan data. Informasi tersebut dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Temuan mengungkapkan bahwa ada empat kompetensi kritis yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu kompetensi fungsional, kompetensi komunikasi, kompetensi kepemimpinan, dan kompetensi kognitif. Seorang karyawan yang telah memperoleh kompetensi ini dipandang sebagai sumber daya atau aset yang sangat berharga bagi organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Menurut (Indriantoro, 2012) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan menganalisis data menggunakan prosedur Statistik.

Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain..

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder**.**

a. Data Primer

Menurut (Siregar, 2014) data primer adalah data yang dikumpulkan berhasilnya oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau desa penelitian dilakukan. Data ini dapat diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber, yang kemudian data tersebut mubah diolah lagi. Data primer yang peneliti peroleh langsung dari

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau"

c. Data Sekunder

Menurut (Siregar, 2014) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang tidak diprosesnya. Data sekunder yang diperoleh peneliti tidak perlu diolah lagi. Dalam penelitian ini yang dilakukan pada RSUD Kepulauan Riau data sekunder yang digunakan berupa data profil RSUD Kepulauan Riau, catatan-catatan, dan dokumen yang memiliki hubungan dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Siregar, 2014) Mengumpulkan data adalah prosedur yang dibuat untuk dan memiliki standar untuk mendapatkan data yang diperlukan, selalu ada metode antara mengumpulkan data dan masalah pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dilakukan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam studi ini, para peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.3.1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dapat diberikan secara langsung melalui tatap muka dengan para peneliti dan responden,

dan kuesioner juga dapat dikirim ke responden yang berada jauh. Dalam kajian ini kuesioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan secara tertulis kepada responden yaitu staf medis di rumah sakit daerah dengan mengikuti panduan pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan oleh peneliti. Kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel di bawah studi, yaitu stres kerja. Dalam rangka memfasilitasi responden dalam mengisi kuesioner, para peneliti telah memberikan jawaban relatif sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang tepat.

3.3.2. Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2012) studi literatur dalam bentuk studi teoritis dan referensi lainnya yang memiliki link dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang dalam situasi sosial di bawah studi. Studi literatur sangat penting dalam penelitian, hal ini karena studi terpisah dari literatur ilmiah. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur dan juga sumber relevan lainnya sehingga dapat memberikan informasi tentang penelitian. Studi literatur biasanya digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, dasar teoritis dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini melalui dokumentasi. Studi ini menggunakan studi sastra dalam bentuk RSUD data profil literatur, materi kuliah dan hasil penelitian sebelumnya lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Rumengan, 2010), masyarakat adalah sekelompok orang, peristiwa, sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi mewakili karakteristik yang akan diperoleh dalam studi. Populasi adalah daerah generalisasi yang terjadi dari suatu objek atau subjek yang menjadi kuantitas tertentu dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat RSUD Provinsi Kepri yang berjumlah 225 orang/responden.

3.4.2 Sampel

Agar responden (sampel) yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka jumlah responden ditentukan menurut rumus Slovin dalam Rosady Ruslan (2008:150), sebagai berikut :

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{N}.\left(\mathbf{d}^{2}\right)+\mathbf{1}}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Tingkat Kesalahan

e = Persentase ketidaktalitian karena kesalahan pengambilansampel yangmasih dapat ditolerir.

$$n = \frac{225}{225 * 0.05^{2} + 1} = 144$$

Dalam penelitian ini sampel adalah 144 orang perawat yang ada di RSUP Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau.

3.5 Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Oprasional Variabel

Variable	Definisi Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
Kompetensi perawat	Kemampuan yang dimiliki seseorang Tenaga Kesehatan (Perawat) berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk dapat menjalankan praktik (Indonesia, 2014)	1. Mampu melakukan Praktik Profesionalisme,etis legal dan peka budaya 2. Mampu memberihan asuhan dan manajemen asuhan keperawatan 3. Mampu mengembangan Profesional Sumber : (PPNI, 2013)	1 s/d 4 5 s/d 20 21 s/d 25

3.6 Tehnik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan sebuah proses untuk mendapatkan data ringkasan atau angka ringkasan melalui cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Menurut (Siregar, 2014) pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing adalah proses pengecekan atau pengecekan data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang sudah dimasukkan tidak memenuhi persyaratan atau tidak diperlukan. Tujuan editing adalah untuk memperbaiki kesalahan dan kurangnya data yang terkandung dalam

catatan lapangan. Pada kesempatan ini, kesalahan data dapat dikoreksi dan kekurangan data dilengkapi dengan pengulangan pengumpulan data atau dengan memasukkan data (interpolasi). Hal-hal yang perli diperhatikan dalam proses *editing* antara lain:

a. Pengambilan sampel

   Perlu diperiksa ketika pengambilan sampel telah memenuhi aturan sampling atau tidak. Kegiatan ini dalam bentuk pengecekan sampel kategori, jenis sampel yang digunakan dan menentukan jumlah sampel.

b. Kejelasan data

   Kegiatan pada tahap ini adalah untuk memeriksa apakah data yang telah dimasukkan dapat dibaca dengan jelas, jika ada tulisan tangan atau singkatan yang tidak jelas perlu untuk memverifikasi pengumpul data.

c. Kelengkapan isian

   Tahap ini dilakukan untuk memeriksa apakah bidang responden kosong atau tidak, jika ada dua kemungkinan, yang pertama memang tidak ada jawaban atau kemungkinan kedua responden menolak untuk menjawab.

d. Keserasian jawaban

   Tahap ini dilakukan dengan memeriksa harmoni jawaban responden, hal ini dilakukan untuk menghindari jawaban yang bertentangan dari responden, misalnya dalam pertanyaan tentang status jawabannya belum menikah, sedangkan dalam pertanyaan anak ada 2 anak, ini menunjukkan jawaban yang tidak konsisten yang perlu diverifikasi.

2. *Codeing*

Codeing adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara data atau identitas data yang akan dianalisis.

3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2015) Analisis data adalah upaya untuk mengumpulkan data yang tersedia dan kemudian diproses dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian. Sehingga teknik analisis data dapat ditafsirkan sebagai cara untuk melakukan analisis data, yang bertujuan untuk memproses data dalam rangka menjawab perumusan masalah penelitian.

Teknik analisis data adalah sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data-data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis kuantitatif digunakan pada data yang telah diperoleh dari hasil pengisian jawaban kuesioner dan dilakukan analisis data dalam bentuk angka-angka, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan metode hitung-hitungan

(Rumengan, 2015). Dalam penelitian ini, pengujian data menggunakan SPSS versi 22. Untuk menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner. Sebuah item dapat dikatakan sah jika ada korelasi yang signifikan dengan total score, ini menunjukkan ada dukungan untuk item dalam mengungkapkan sesuatu yang ingin diungkapkan pada kuesioner. Item yang biasa adalah pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden untuk mengungkapkan sesuatu (D. Priyatno, 2017)

Menurut (Sujarweni, 2015) Uji validitas digunakan untuk menentukan kesesuaian item dalam daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Daftar pertanyaan atau pernyataan ini umumnya mendukung kelompok variabel tertentu. Uji validitas harus dilakukan pada setiap pertanyaan atau pernyataan untuk menguji keabsahannya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana *degree of freedom* (*df*) = n - 2 dengan sig 5%. atau 0,05 dan diuji dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel dan berkorelasi positif, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut valid.

b. Jika r hitung < r tabel dan berkorelasi negatif, maka dapat dikatakan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yng berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan (Sujarweni, 2015). Menurut Sakaran dalam (D. J. Priyatno, 2012) penggunaan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang sering menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas adalah perkembangan uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015).

3.7.3. Analisis Deskriptif

Menurut Iqbal Hasan dalam (Siregar, 2014) Analisis deskriptif adalah suatu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan sampel. Analisis deskriptif dapat menggunakan satu atau lebih variabel tetapi independen, sehingga analisis tidak mengambil bentuk perbandingan atau hubungan. Teknik analisis data dalam studi ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menggambarkan atau memberikan deskripsi objek di bawah studi melalui data sampel atau populasi seperti mereka, tanpa melakukan analisis dan membuat

kesimpulan yang berlaku untuk publik. Analisis deskriptif ini meliputi (Sugiyono, 2016):

1. Tabulasi
2. Hasil perhitungan rata-rata
3. Hasil perhitungan % skor

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner disebarkan menggunakan 5 (Lima) opsi jawaban untuk tiap masing-masing indikator, yaitu sebagai berikut:

Skor 5 = SL = Selalu Skor 2 = HTP = hampir tidak pernah

Skor 4 = SR = Sering Skor 1 = TP = Tidak pernah

Skor 3 = KD = Kadang-kadang

Setelah pemberian skor untuk setiap masing-masing indikator variabel penelitian, selanjutnya data interval tersebut dianalisis dengan cara menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Jumlah skor ideal atau skor maksimal untuk setiap item pernyataan 5 X 144 x 25 = 18.000 (Jika semua jawaban selalu) dan untuk jumlah skor terendah = 1 × 144 x 25 = 3.600 (Jika semua jawaban sangat tidak pernah).

Untuk menghitung skor keseluruhan agar didapatkan analisis bagaimana standar kompetensi tenaga perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)

Raja Ahmad Tabib provinsi Kepulauan Riau yaitu dengan cara: Jumlah skor seluruh kriterium = capaian jumlah skor × jumlah responden × jumlah pernyataan.

S_5 = 5 × 25 × 144 = 18.000 S_2 = 2 × 25 × 144 = 7.200

S_4 = 4 × 25 × 144 = 14.400 S_1 = 1 × 25 × 144 = 3.600

S_3 = 3 × 25 × 144 = 10.800

Jumlah skor ideal untuk seluruh pernyataan yaitu 18.000 (Selalu) dan jumlah skor terendah yaitu 3600 (Tidak Pernah). Dengan demikian, pengklasifikasian penilaian mengenai kompetensi tenaga perawat dapat dihitung dengan menggunakan rumus menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

$$\frac{Jumlah\ Skor\ Ideal - Jumrah\ Skor\ Terendah}{Jumlah\ Skor\ Ideal}$$

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diketahui hasil pengolahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\frac{18000 - 3600}{18000} = 0{,}8$$

Berdasarkan dari pemaparan hasil perhitungan diatas maka dapat diketahui penskoran Kompetensi Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Skor Ideal

No	Jumlah Bobot	Kriteria
1	1 – 1,8	Sangat Kurang Baik
2	1,9 – 2,7	Kurang Baik
3	2,8 – 3,6	Cukup Baik
4	3,7 – 4,5	Baik
5	4,5 - 5	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016)

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, A. (2016). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: PENDEKATAN KONSEP - -. *Jurnal Akademika*, *9*(1). Retrieved from http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/23

Artini, Y. D. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi sebagai strategi membangun organisasi kompetitif. *Jurnal Nursing Student*.

Darmayanti, N. N. T., & Oktamianti, P. (2014). Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif(Intensive Care Unit) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. *Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan*. https://doi.org/10.12776/amsc.v3.105

Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Askara.

Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).

Indonesia, R. *Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. , Pub. L. No. Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 (2014).

Indriantoro, N. & B. S. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (V)*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Kaur, J. (2013). *International Journal Of Education And Reaasearch dengan judul Pemetaan kompetensi*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1

Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.

Mathis, J. (2016). Human Resources Management. *Pengaruh Hrm*.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. *Klasifikasi Rumah Sakit*. , (2010).

Nella, M. (2019). *Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Permata Motor Group Indramayu*.

PPNI, P. P. N. I. (2013). *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*.

Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.

Priyatno, D. J. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PENERBIT ANDI.

Puteh, F. (2015). Kompetensi inti karyawan dan keunggulan organisasi: analisis interpretatif. *Australian Journal of Bussines of Economic Studies*, *1*.

Ratminto, A. S. W. &. (2012). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

Ruky, A. S. (2014). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.

Rumengan, J. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.

Safroni, L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Shasmitha, D. (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Pelayanan Perawat. *ARSI*.

Silviana, S. (2019). Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017. *ARSI*.

Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Bandung: Afabeta CV*. https://doi.org/978 92 4 156458 8

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Bandung*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. (2013). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya. *Jakarta: Grafindo Persada.*

Thoha, Mohammad. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x

Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagravindo Persada.