

TESIS

**PENGARUH INOVASI BUDAYA KERJA SOLUSI ISLAMI AMAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE QUESTIONNAIRE
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN KEDIRI**



**LINDA HAPSARI
NIM : 20232882006**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2025**

TESIS

**PENGARUH INOVASI BUDAYA KERJA SOLUSI ISLAMI AMAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE QUESTIONNAIRE
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN KEDIRI**



**LINDA HAPSARI
NIM : 20232882006**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

2025

**PENGARUH INOVASI BUDAYA KERJA SOLUSI ISLAMI AMAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE QUESTIONNAIRE
DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN KEDIRI**

TESIS

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Pada Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya
Untuk dipertahankan di hadapan
Panitia Penguji Sidang Akhir Tesis
Hari: Sabtu
Tanggal: 12 Juli 2025
Pukul: 13.00 WIB

OLEH :

LINDA HAPSARI
NIM : 20232882006

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul **“PENGARUH INOVASI BUDAYA KERJA SOLUSI ISLAMI AMAN PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE QUESTIONNAIRE* DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN KEDIRI”** yang diajukan oleh mahasiswa atas nama **LINDA HAPSARI (NIM 20232882006)**, telah diperiksa dan disetujui isi serta susunannya untuk diajukan dalam Sidang Akhir Tesis pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya

Surabaya, 12 Juli 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

A blue ink signature, appearing to be 'Mochklas', written over a faint circular stamp.

(Dr. Mochamad Mochklas, S.Si, MM)
NIP. 012.04.1.1971.17.240

Pembimbing II

A black ink signature, appearing to be 'Mirrah Samiyah', written over a faint circular stamp.

(Dr. dr. Mirrah Samiyah, M.Kes)
NIP. 012.09.1.1983.23.372

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit

A black ink signature, appearing to be 'Pipit Festi Wiliyanarti', written over a faint circular stamp.

(Prof. Dr. Pipit Festi Wiliyanarti, S.KM, M.Kes)
NIP. 1974.1229.2005.01.2.001

PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Tim Penguji Sidang Akhir Tesis
Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS)
Pada Tanggal 12 Juli 2025

TIM PENGUJI SIDANG AKHIR TESIS

Penguji I :	Dr. dr. Heru Suswojo, M.Kes	()
Penguji II :	Dr. Mochamad Mochklas, S.Si, MM	()
Penguji III :	Dr. dr. Mirrah Samiyah, M.Kes	()
Penguji IV :	dr. Zainul Arifin, M.Kes, FISQua	()

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Muhammadiyah Surabaya




dr. H. M. Jusuf Wibisono Sp. P (K), FCCP, FIRS

NIP. 012.09.3016.3042

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : LINDA HAPSARI
NIM : 20232882006
Program Studi : Magister Administrasi Rumah Sakit
Alamat : Perumahan Mojoroto Indah F.20, Mojoroto, Kota Kediri
No. Telp : 08123272491

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya atau di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi-sanksi lainnya sesuai Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 12 Juli 2025

Yang menyatakan,



LINDA HAPSARI
NIM. 20232882006

PANITIA PENGUJI UJIAN AKHIR TESIS

Telah diuji pada Ujian Tesis
Tanggal (12 Juli 2025)

Ketua : Dr. dr. Heru Suswojo, M.Kes

Anggota :

1. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si, MM
2. Dr. dr. Mirrah Samiyah, M.Kes
3. dr. Zainul Arifin, M.Kes, FISQua

Ditetapkan dengan Surat Keputusan
Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Muhammadiyah Surabaya
Nomor: 0637.2/TGS/II.3.AU/FK/B/2025
Tanggal: 31 Mei 2025

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Inovasi Budaya Kerja Solusi Islami Aman Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis *Individual Work Performance Questionnaire* di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri” sebagai salah satu persyaratan akademik dalam rangka menyelesaikan Program Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya tesis ini dengan baik dan tepat waktu atas bantuan berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada:

1. Dr. Mundakir, S.Kep, Ns., M.Kep. FISQua selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh pendidikan program Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
2. dr. H. M. Jusuf Wibisono, Sp. P (K), FCCP, FIRS selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya yang telah memberikan fasilitas selama menjalankan program Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Prof. Dr. Pipit Festi Wiliyanarti, S.KM, M.Kes selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Surabaya sekaligus dosen wali yang selalu membimbing, mendampingi, mengarahkan membantu dengan sabar dan sepuh hati.
4. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si, MM selaku Pembimbing I yang dengan sepuh hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, semangat, dorongan, masukan, dan saran yang berharga demi terselesaikannya penulisan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Dr. dr. Mirrah Samiyah, M.Kes selaku Pembimbing II yang dengan sepuh hati telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dorongan, saran, doa serta penyemangat dalam menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
6. Dr. dr. Heru Suswojo, M.Kes selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, masukan, wawasan dan saran yang berharga untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.
7. dr. Zainul Arifin, M.Kes, FISQua selaku direktur Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri yang telah mendorong dan memberikan kesempatan untuk belajar di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya, dan selaku penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan

bimbingan, arahan, masukan, semangat, dan saran yang berharga untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

8. drg. Opy Ellafrina, MMR selaku Wakil Direktur Administrasi, Keuangan dan Sumber Daya Insani Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri atas support dan kesempatan untuk belajar di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
9. dr. Amalia Fauzia Nisai, dr. Fitriani Intan, Novia Nur Indah Sari, Rina Ayu Setianingrum, Wiwin Widyawati, Ana Hihukum selaku kepala bagian dan kepala bidang di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri yang telah memberikan support selama menempuh pendidikan di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
10. Seluruh staf pengajar program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya atas ilmu yang berharga dan sangat bermanfaat.
11. Staf Pengelola Program Studi atas informasi, bantuan, arahan dan fasilitas yang telah disediakan selama menempuh pendidikan di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
12. Ayahanda H. Suroso dan ibunda H. Retno Hidayatin yang telah memberikan kasih sayang, memberikan semangat, mendampingi, memberikan motivasi serta doa yang tidak pernah putus sehingga memudahkan jalan saya untuk menyelesaikan tesis dan pendidikan di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
13. Suami dr. Muhammad Shodiq dan anak-anak tersayang Muhammad Arfa Ghaizany dan Fazila Azzalfa atas doa, support penuh, penyemangat dan selalu mendampingi tanpa mengeluh selama menyelesaikan tesis dan menempuh pendidikan di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
14. Fuad Danang Sutikno selaku kakak, Imma Khoirina selaku kakak dan Yusifa Nur Annisa selaku adik tersayang yang selalu mendampingi, memberikan support dan semangat untuk menyelesaikan tesis dan pendidikan di program Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Surabaya, 12 Juli 2025

Linda Hapsari

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Dalam	i
Prasyarat Gelar	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Pengesahan	iv
Pernyataan Orisinalitas	v
Penetapan Panitia Penguji Sidang Akhir Tesis	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Daftar Arti Lambang, Singkatan, dan Istilah	xvi
Ringkasan	xviii
<i>Summary</i>	xx
Abstrak	xxii
<i>Abstract</i>	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan	9
1.4.1 Tujuan Umum	9
1.4.2 Tujuan Khusus	9
1.5 Manfaat	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Definisi Kinerja	12
2.1.2 Definisi Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	15
2.1.4 Faktor Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2 Budaya Kerja	22
2.2.1 Definisi Budaya	22
2.2.2 Definisi Budaya Organisasi	23
2.2.3 Model Budaya Organisasi	25
2.2.4 Manfaat Budaya Kerja	26
2.2.5 Faktor – Faktor Mempengaruhi Budaya Kerja	27
2.2.6 Indikator Pembentuk Budaya Kerja	28
2.2.7 Budaya Kerja SIAP	29
2.2.7.1 Budaya Kerja Solusi “S”.....	33
2.2.7.2 Budaya Kerja Islami “I”	40
2.2.7.3 Budaya Kerja Aman “A”	43

2.2.7.4 Budaya Kerja Profesional “P”	47
2.3 Penelitian Terdahulu	51
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ...	57
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	57
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual	58
3.3 Hipotesis Penelitian	60
BAB 4 METODE PENELITIAN	62
4.1 Jenis Rancangan Penelitian	62
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	62
4.3 Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	62
4.3.1 Populasi Penelitian	62
4.3.2 Sampel	63
4.3.3 Besar Sampel	63
4.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	64
4.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	64
4.4.1 Variabel Penelitian	64
4.4.2 Definisi Operasional Variabel	65
4.5 Prosedur Pengambilan, Pengumpulan Data Instrumen	69
4.5.1 Sumber Data	69
4.5.2 Prosedur Pengambilan Data	69
4.6 Kerangka Operasional	70
4.7 Pengolahan dan Analisis Data	71
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	76
5.1 Gambaran RSM Ahmad Dahlan Kediri	76
5.2 Gambaran Diskripsi Karakteristik Responden	80
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi	82
5.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	83
5.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
5.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan ...	84
5.2.8 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja	85
5.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	86
5.3.1 Hasil Uji Validitas	86
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	89
5.4 Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian	91
5.4.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Berbasis IWPQ....	91
5.4.2 Deskriptif Variabel Budaya Kerja Solusi (X1)	94
5.4.3 Deskriptif Variabel Budaya Kerja Islami (X2)	97
5.4.4 Deskriptif Variabel Budaya Kerja Aman (X3)	100
5.4.5 Deskriptif Variabel Budaya Kerja Profesional (X4)	103
5.5 Uji Persyaratan Analisis Data	105
5.5.1 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	105
5.5.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	106
5.5.3 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian	107
5.5.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian	108
5.6 Hasil Metode Analisis Data	109

5.6.1 Hasil Regresi Linier Berganda	109
5.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110
5.7 Hasil Pengujian Hipotesis	111
5.7.1 Hasil Uji T	111
5.7.2 Hasil Uji Statistik F	113
BAB 6 PEMBAHASAN	114
6.1 Kinerja Karyawan Berbasis IWPQ	114
6.2 Pengaruh Budaya Kerja Solusi Terhadap Kinerja Karyawan	121
6.3 Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	127
6.4 Pengaruh Budaya Kerja Aman Terhadap Kinerja Karyawan	136
6.5 Pengaruh Budaya Kerja Profesional Terhadap Kinerja Karyawan	145
6.6 Pengaruh Budaya Kerja SIAP Terhadap Kinerja Karyawan	153
6.7 Aplikasi SIAP	156
6.7.1 Pengertian Aplikasi SIAP Berbasis Digitalisasi	156
6.7.2 Tujuan Aplikasi SIAP	158
6.7.3 Keunggulan Aplikasi SIAP	158
6.7.4 Keterbatasan Aplikasi SIAP	159
BAB 7 PENUTUP	160
7.1 Kesimpulan	160
7.2 Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	163
LAMPIRAN	177

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keluhan Pelanggan Terkait Perilaku Karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	51
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	66
Tabel 4.2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas	72
Tabel 5.1 Jumlah SDI RSM Ahmad Dahlan Kediri 2025	78
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi	82
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	83
Tabel 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
Tabel 5.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	84
Tabel 5.9 Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja	85
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y1)	86
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja Solusi (X1)	87
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja Islami (X2)	88
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja Aman (X3)	88
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Kerja Profesional (X4)	89
Tabel 5.15 Pedoman Interval Uji Reliabilitas	90
Tabel 5.16 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	90
Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Berbasis <i>IWPQ</i>	91
Tabel 5.18 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan Berbasis <i>IWPQ</i>	93
Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Solusi (X1)	94
Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Islami (X2)	97
Tabel 5.21 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Aman (X3)	100

Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Profesional (X4)	103
Tabel 5.23	Uji Linieritas Variabel Penelitian	105
Tabel 5.24	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	106
Tabel 5.25	Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian	107
Tabel 5.26	Uji Regresi Linier Berganda	109
Tabel 5.27	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110
Tabel 5.28	Hasil Uji t	111
Tabel 5.29	Hasil Uji F	113
Tabel 6.1	Kinerja Karyawan IWPQ Berdasarkan Kelompok Profesi	118
Tabel 6.2	Budaya Kerja Solusi Berdasarkan Kelompok Profesi	124
Tabel 6.3	Budaya Kerja Islami Berdasarkan Kelompok Profesi	131
Tabel 6.4	Budaya Kerja Aman Berdasarkan Kelompok Profesi	141
Tabel 6.5	Budaya Kerja Profesional Berdasarkan Kelompok Profesi	149
Tabel 6.6	Rekapitulasi Pelaksanaan Budaya Kerja di RSM Ahmad Dahlan Kediri	154

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 3.1	Kerangka konseptual	57
Gambar 4.1	Alur Kerangka Operasional	70
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot	106
Gambar 5.2	Gambar <i>Scatterplot</i>	108
Gambar 6.1	Aplikasi SIAP	158

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1.	Surat Permohonan Izin Penelitian	177
Lampiran 2.	Surat Izin Penelitian dari Instansi	178
Lampiran 3.	Surat Permohonan <i>Ethic Clearance</i>	179
Lampiran 4.	Sertifikat <i>Ethic Clearance</i>	180
Lampiran 5.	Surat Telah Menyelesaikan Penelitian	181
Lampiran 6.	Lembar <i>Informed Consent</i>	182
Lampiran 7.	Kuesioner Kinerja Karyawan “IWPQ”	183
Lampiran 8.	Kuesioner Budaya Kerja “Solusi”	185
Lampiran 9.	Kuesioner Budaya Kerja “Islami”	186
Lampiran 10.	Kuesioner Budaya Kerja “Aman”	187
Lampiran 11.	Kuesioner Budaya Kerja “Profesional”	189
Lampiran 12.	Output SPSS Karakteristik Responden	190
Lampiran 13.	Output Uji Validitas dan Reliabilitas	193
Lampiran 14.	Output Distribusi Frekuensi Responden	199
Lampiran 15.	Output Asumsi Klasik dan Regresi	216
Lampiran 16.	Google Form Uji Validitas dan Reliabilitas	222
Lampiran 17.	Google Form Kuesioner Penelitian	224
Lampiran 18.	Dokumentasi Pengambilan Data	226
Lampiran 19.	Surat Keterangan Bukti Bebas Plagiasi	228

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Lambang:

&	= dan
%	= persen
H	= Hipotesis
r	= <i>correlation coefficient</i>
R	= Koefisien Korelasi
R²	= Koefisien Determinasi atau R Square

Daftar Singkatan:

AHRQ	= <i>American Hospital Research and Quality</i>
ATLM	= Ahli Teknologi Laboratorium Medik
AUM-Kes	= Amal Usaha Muhammadiyah Kesehatan
BKIA	= Balai Kesehatan Ibu dan Anak
BPJS	= Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BRI	= Bank Rakyat Indonesia
CP	= <i>Contextual Performance</i>
CPPT	= Catatan Perkembangan Pasien Terintegrasi
CSSD	= <i>Centra Sterile Supply Department</i>
CWB	= <i>Counterproductive Work Behavior</i>
DKI	= Daerah Khusus Ibukota
D1	= Diploma 1
D3	= Diploma 3
D4	= Diploma 4
EDP	= <i>Electronic Data Processing</i>
ERM	= Elektronik Medical Report
F	= Frekuensi
FMEA	= <i>Failure Mode and Effect Analysis</i>
HSOPSC	= <i>Hospital Survey on Patient Safety Culture</i>
IBS	= Instalasi Bedah Sentral
IGD	= Instalasi Gawat Darurat
IKP	= Insiden Keselamatan Pasien
IPS	= Instalasi Pemeliharaan Sarana
IRJ	= Instalasi Rawat Jalan
IWP	= <i>Individual Work Performance</i>
IWPQ	= <i>Individual Work Performance Questionnaire</i>
JCI	= <i>Joint Commission International</i>
KBBI	= Kamus Besar Bahasa Indonesia
KCP	= Kantor Cabang Pembantu
KH	= Kyai Haji

KP	= Keselamatan Pasien
KNC	= Kejadian Nyaris Cedera
KPC	= Kejadian Potensial Cedera
KPCS	= Kejadian Potensial Cedera Signifikan
KTD	= Kejadian Tidak Diharapkan
MPP	= Manajer Pelayanan Pasien
MSDM	= Manajemen Sumber Daya Manusia
N	= Netral
NIM	= Nomor Induk Mahasiswa
PDAM	= Perusahaan Daerah Air Minum
PKO	= Penolong Kesengsaraan Oemoem
PMC	= PubMed Central
PPI	= Pencegahan dan Pengendalian Infeksi
RCA	= <i>Root Cause Analysis</i>
RSM	= Rumah Sakit Muhammadiyah
S	= Setuju
SDI	= Sumber Daya Insani
SDM	= Sumber Daya Manusia
SIAP	= Solusi Islami Aman Profesional
SIFAT	= Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, Tabligh
SMA	= Sekolah Menengah Atas
SPI	= Satuan Pengawas Internal
SPSS	= <i>Stastitical Package for the Social Sciences</i>
SS	= Sangat Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju
SWT	= Subhanahu Wa Ta'ala
S1	= Strata 1
S2	= Strata 2
TP	= <i>Task Performance</i>
TS	= Tidak Setuju
VIF	= <i>Variance Inflation Factor</i>
VUCA	= <i>Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity</i>

ABSTRAK

Pengaruh Inovasi Budaya Kerja Solusi Islami Aman Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis *Individual Work Performance Questionnaire* di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri

Dalam sektor pelayanan kesehatan saat ini persaingan semakin ketat sehingga rumah sakit tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan medis yang berkualitas tetapi juga mendorong kinerja karyawan supaya optimal. Kinerja karyawan di RSM Ahmad Dahlan Kediri diidentifikasi masih harus diperbaiki dari segi keramahan, keperdulian, penanganan keluhan pelanggan dan implementasi budaya keselamatan. RSM Ahmad Dahlan Kediri berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan inovasi budaya kerja SIAP yang mengintegrasikan nilai-nilai Solusi, Islami, Aman, dan Profesional. Penelitian ini bertujuan mengkaji sejauh mana pengaruh inovasi budaya kerja SIAP terhadap kinerja karyawan, yang diukur dengan instrumen *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang mencakup tiga aspek yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Counterproductive Work Behavior*. Penelitian ini menggunakan kuantitatif observasional dengan *cross sectional study*. Populasi adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan pelanggan sebanyak 495 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan rumus *Slovin* didapatkan 83 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri berbasis IWPQ didapatkan skor 73,1 masuk kategori tinggi. Analisis regresi menghasilkan koefisien regresi positif: β_1 (Solusi): 0.544, β_2 (Islami): 0.453, β_3 (Aman): 0.248, β_4 (Profesional): 0.424. Uji t mengkonfirmasi signifikansi keempat variabel: Solusi: $\alpha = 0,007$, Islami: $\alpha = 0,021$, Aman: $\alpha = 0,046$, Profesional: $\alpha = 0,035$. Hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Kesimpulan hasil analisis data didapatkan inovasi budaya kerja Solusi, Islami, Aman, dan Profesional masing-masing dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menghasilkan aplikasi SIAP berbasis *Google Form* untuk menilai kinerja karyawan berbasis IWPQ dan menilai budaya kerja SIAP. Dengan adanya digitalisasi maka penilaian lebih mudah, cepat, praktis, efektif dan efisien.

Kata Kunci: Inovasi Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ)

ABSTRACT

The Influence of Work Culture Innovation of Professional Safe Islamic Solutions on Employee Performance Based on Individual Work Performance Questionnaire at Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kediri Hospital

In the health care sector, competition is currently getting tougher so that hospitals are not only required to provide quality medical services but also encourage employee performance to be optimal. Employee performance at RSM Ahmad Dahlan Kediri is identified as still needing to be improved in terms of friendliness, caring, handling customer complaints and implementing a safety culture. RSM Ahmad Dahlan Kediri seeks to improve employee performance by creating a “SIAP” work culture innovation that integrates the values of Solution, Islamic, Safe, and Professional. This study aims to examine the extent of the influence of SIAP work culture innovation on employee performance, as measured by the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) instrument which includes three aspects, namely Task Performance, Contextual Performance, and Counterproductive Work Behavior. This research uses quantitative observational with cross sectional study. The population is employees who deal directly with customers as many as 495 employees. The sampling technique using purposive sampling with the Slovin formula obtained 83 respondents. Data collected through questionnaires. This research analysis technique uses multiple linear regression analysis, t test and F test. The results of the research on employee performance of Ahmad Dahlan Kediri Hospital based on IWPQ obtained a score of 73.1 in the high category. Regression analysis produces a positive regression coefficient: β_1 (Solution): 0.544, β_2 (Islamic): 0.453, β_3 (Safe): 0.248, β_4 (Professional): 0.424. The t-test confirms the significance of the four variables: Solution: $\alpha = 0.007$, Islamic: $\alpha = 0.021$, Safe: $\alpha = 0.046$, Professional: $\alpha = 0.035$. The F test results obtained Fcount value with a significance level of 0.000 (below 0.05). The conclusion of the data analysis results obtained work culture innovation Solutions, Islamic, Safe, and Professional respectively and together have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study also produced a Google Form-based SIAP application to assess employee performance and assess the “SIAP” work culture. With digitalization, the assessment is easier, faster, more practical, effective and efficient.

Keywords: Work Culture Innovation, Employee Performance, Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Ahmad, R. (2020). "Leadership and Islamic Work Ethics in Public Sector". *Journal of Islamic Management Studies*, 3(2), 78–91.
- Academy, I. (2024). *Budaya Kerja Profesional*. Tersedia pada: <https://blog.indobot.co.id/budaya-kerja-profesional/>. (Tanggal akses: 26 Oktober 2024).
- Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Agency of Healthcare Research and Quality (AHRQ). (2018). *AHRQ Hospital Survey On Patient Survey Culture: User's Guide*. Tersedia pada: <http://www.ahrq.gov/qual/patientsafetyculture>.
- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *Elektronik Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/76685/1/NASKAH%20PUBLIKASI%20DIDIT.pdf>. (Tanggal akses: 26 Oktober 2024).
- Ahmed, M., & Khan, A. (2021). Impact of Solution-Oriented Organizational Culture on Employee Performance in the Digital Era. *Journal of Business and Management Studies*, 7(2), 45-55.
- Aldila & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Desember 9 (25), pp: 9-16. Tersedia pada: <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>.
- Alkhatib, O. J. (2022). An Effective Assessment Method of Higher-Order Thinking Skills (Problem-Solving, Critical Thinking, Creative Thinking, and Decision-Making) in Engineering and Humanities. *Advances in Science and Engineering Technology International Conferences, ASET 2022*, 1–8. <https://doi.org/10.1109/ASET53988.2022.9734856>
- Amalia, R., dkk. (2024). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Tenaga Medis di RS Swasta. *Jurnal Kesehatan Prima*, 18(1), 45–57.
- Amanda, W. K. (2023). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

- American Medical Association (AMA). (2020). *Understanding OPPE and FPPE in Medical Staff Credentialing*. Retrieved from <https://www.ama-assn.org>
- Amran, M., Zamralita, Z. & Lie, D. (2022). The Impact of Job Crafting Towards Performance with Engagement as a Mediator among High School Teachers in South Tangerang Indonesia. *Atlantis Press Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Volume 655.
- Ancarani, A., Di Matteo, R., & Raffa, L. (2024). Hospital Culture and Medical Professionalism: A Comparative Study. *BMC Health Services Research*, 24(1), 89.
- Asgaruddin. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Universitas Terbuka Jambi. Publishing: *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. doi: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4> (Tanggal akses 12 Desember 2024).
- Asniwati, Oktaviani, A.R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic and Digital Bussiness Review*, 4(1), pp: 515-528.
- Atika, K. D. (2021). Strategi dan Pendekatan Pembelajaran di Era Milenial. Tasikmalaya: *EDU PUBLISHER*.hal 40.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human*.
- Beasley, J. W., Wetterneck, T. B., Temte, J. (2019). Culture of Safety in Primary Care: Medical Decision-Making and Problem Solving. *Journal of Patient Safety*, 15(4), 260–267.
- Bella, R. (2023). Penerapan Budaya Kerja Islami Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun. *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Biongan, A. (2023). Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governence and Politics (JGP)*, Hal: 140 - 157.
- Damayanti, F. S., Fikri, K., & Hinggo, H. T. (2022). Pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Arena Pool and Café Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNEBA)*, Universitas

Muhammadiyah Riau. Retrieved from
<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5768>

- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal (MECJ)*, 1(1).
- Darmawan, H., & Hastuti, R. (2022). *Kelelahan Emosional dan Penurunan Perilaku Etika Kerja Islami pada Perawat*. *Jurnal Keperawatan Islami*, 7(1), 45–54.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Desitawati, Y. & Widjanarko, B. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eude Indonesia. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*. Volume. 5 Nomor 1, pp: 97 - 105. doi: <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.74>.
- Dudija N., Naibaho S. & Wibowo, S.B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*. Volume 51, Number 2, 2024: 141 - 157. doi: 10.22146/jpsi.81915.
- Fachrezi, H. & Hazmanan, K., (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Publik: *Jurnal Ilmu Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan*. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Fagerstrom, L., Kinnunen, M., Saarela, J. (2022). Empowerment structures and shared governance among nurses in healthcare settings. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(1), 45–53.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi Pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal* Volume 2, Nomor 3.
- Firawati, P. A., Holili, Rohmah, M., Rohman, H., Haryanto, R. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Islami, Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT Bawang Mas. *EL Mal Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 5 No 6 (2024) 3350 - 3369 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490, Hal : 3350. doi:1047467/elmal.v5i6.2284.
- Firdaus A, Rodiah E & Chandra. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan

- PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi: The Influence of Professional Culture on Employee Performance Mediated By Discipline and Loyalty At PT. ABC. Cikarang, Kab. Bekasi. MASTER: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. doi: 10.37366/master.v2i1.470.
- Firmansyah, F., Tiro, A., & Hartini, H. (2023). Peran Budaya Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Guru. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(01), 10–18.
- Friedman, A. (2020). Team Hierarchies and Decision-Making in Medical Practice. *BMJ Leader*, 4(1), 28–33.
- Gandura, N., Rasyid, A., Yunus, Y. A., Roslina, R., & Jusuf, A. H. (2021). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(1).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip.
- Ginsburg, L., Tregunno, D., & Norton, P. (2021). Patient Safety Culture: An Integrated Framework for Health Professions Education. *Health Professions Education, Elsevier*.
- Hafid, M. (2021). Budaya Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–58.
- Hakim, B. L., Nanda Sari, D., Purwadhi, & Restiani Widjaja, Y. (2024). Manajemen Strategi Rumah Sakit Di Era Vuca: Tantangan Dan Peluang Dalam Dinamika Pelayanan Kesehatan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1397–1403. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6224>.
- Handayani, S. & Rahmawati, E. (2020). "Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat". *Jurnal Keperawatan Soedirman*.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartini. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen untuk Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Hartini. (2021). *Digitalisasi Human Resources Era Revolusi Industri 4.0*. MSDM (Digitalisasi Human Resources). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hartini. (2022). *Pengembangan Desa Terpencil Menjadi Destinasi Wisata Melalui Bumdes*. In *Bum Desa Sebagai Kekuatan Ekonomi Baru (Sebuah Gagasan Untuk Desa Di Indonesia)*. Klaten: Penerbit Lakeisha.

- Hartini, & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. Indo-Fintech Intellectuals: *Journal of Economics and Business*, 3 (2), 198–209. <https://doi.org/10.54373/ifiheb.v3i2.156>.
- Haryanto, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Hermawan, A., Zamralita & Basaria, D. (2023). Pengaruh Stres Covid-19 Terhadap Individual Work Performance Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Selama Pandemi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* Vol. 7, No. 1, hlm : 48-56. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i1.21983>.
- Herwanto dan Radiansyah E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, pp. 1408 - 1418.
- Hofstede, G. (2020). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill Education.
- Indiana, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Inti Sukses Garmino Kabupaten Semarang). *Skripsi*: UIN Salatiga.
- Integrated Approach for Safety Culture Factor Evaluation (2022). PMC Review. PMCID: PMC9564704 – *International Journal of Environmental Research and Public Health*
- Jafari, N., Heidari, A., Mohaddes, S. M., Khatirnamani, Z., & Zayandeh, M. (2024). Evaluation of the Dimensions of Organizational Culture Using the Denison Model and Related Factors in Employees of the Gorgan Health Network. *International Journal of Health Management and Development*, 1(1), 26–29.
- Joint Commission International. (2016). *Accreditation of Healthcare Organizations*. Patient safety solutions preamble may 2007. Tersedia pada: <http://www.jointcommissioninternational.org/assets/3/7/PreambleandSolutionsENGLISH.pdf>. (Tanggal akses: 26 Oktober 2024).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1). Tersedia pada: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>.

- Kadir, A., Pateriah, Jayen, F., Amarulloh, R. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, Volume 14, Nomor 2, Hal: 126-140.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2024). “*Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*”. Jakarta: Balai Pustaka. Tersedia pada: <https://kbbi.web.id.solusi>. (Tanggal akses: 26 Oktober 2024).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. (2022). *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Jumanatul Ali.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien. Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 34 Tahun 2022 tentang Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi V). Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Koopmans, L. (2015). *Measuring Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) Instruction Manual*. Amsterdam: TNO Innovation for Life Vrije Universiteit. *Department of Public and Occupational Health EMGO Institute for Health and Care Research*. University Medical Center.
- Lutfauziah A, Handriyan A, Fitriyah F.K. (2023). Assessment Of Problem Solving Skills In The Topic Of Environment: Its Validity and Reliability. *Jurnal Pena Sains*. Vol. 10, No. 1, April, 2023. doi: 10.21107/jps.v10i1.14142.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.

- Maini, N. (2023). Five Simple Steps to Effective Problem Solving. *Synergogy*, pp. Tersedia pada: <https://synergogy.com/5-simple-steps-to-effective-problem-solving>.
- Maksum, M., Edward, E., Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Volume 4, Nomor. 2.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital Technologies And Firm Performance: The Role Of Digital Organisational Culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>.
- Maryam H., & Prokosawati E. E. (2022). Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4 (5), 1286-1297. doi: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.11112>.
- Maryam S. S, Muhardi, & Nurhayati N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Gerbang Mas Bersama Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*. Vol. 10, No. 3 September – Desember, 2619-2629.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2023). *Culture and Psychology* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Meilia, S. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Syi'ar Iqtishadi* 1, No. 2 : 207-208.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. doi: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- Nasution, D., & Aziz, M. (2022). *Profesionalisme Medis dalam Perspektif Islam. Jurnal Etika Kesehatan Islami*, 5(1), 23–31.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nurpatria E, Heruwanto J, Wahyuningsih R & Rasipan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusamulti Central Lestari Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 1.
- Perkbox. (2021). *Employee Performance: Nine Effective Steps To Measure, Evaluate And Improve*. Tersedia pada: <https://www.perkbox.com/uk/resources/blog/employee-performance>.
- Prasasti, Y. S., & Kartini I. A. (2024). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, Volume 2, No. 1 : Hal. 157 – 170. <http://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/issue/view/535>.
- Puspitasari, N. D., & Sari, L. N. (2021). Pengaruh Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(2), 87–94.
- Purba, D., Zulfadli, & Lubis, R. (2021). Pemikiran George Polya Tentang Pemecahan Masalah. *Jurnal Mathedu*, Vol. 4. No. 1 Maret 2021 : 26. Tersedia pada: <http://journal.ipts.ac.id/index.php/MathEdu>.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis Of Transformational Leadership, Work Motivation And Compensation On Employee Performance In PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. doi : <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>.
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64
- Putra, R. D., & Sari, M. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 v(1), 112-120.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2 (2), 91–201.

- Radyasmita, A., Suryaningsih, S.A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. Hal 120-129.
- Rahman, A. (2022). Integrating Islamic Work Ethic into Professional Healthcare Practices: A Systematic Review. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 7(1), 10–22.
- Rahman, S., Purwanti, A. A., & Hasbi, M. Y. (2017). The Influence Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Discipline On The Performance Of Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs*, 2(2), 1-15.
- Rahmi, H. (2024). Patients Experience: Strategi Pengembangan Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *Artikel Kesehatan Rumah Sakit Dr. Marzoeki Mahdi Bogor*.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (15), 1–9.
- Rianawati. (2020). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Dan Pengaw Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT PJB UBJOM PLTU Pacitan). Malang: *Doctoral dissertation*, Universitas Brawijaya.
- Risda, A. A. (2024). Pengaruh *Creative Problem Solving*, *Critical Thinking* dan *Digital Mindset* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Telkom Witel Sumbar Kota Padang). *Skripsi*. Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Padang.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The Effects Of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10 (8), 1775–1786. doi: <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>.
- Safitri, A.N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis E-QIEN*. Vol. 11, No. 2, Hal: 14-25.

- Santi, S. & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Economina*. Homepage: ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina.
- Sari, N. K., & Hartini. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Usaha Pembuatan Tahu*. Tersedia pada: [https://www.researchgate.net/publication/372992333_Pengelolaan_SDM_\(Sumber_Daya_Manusia\)_dalam_Pengembangan_Usaha_Pembuatan_Tahu](https://www.researchgate.net/publication/372992333_Pengelolaan_SDM_(Sumber_Daya_Manusia)_dalam_Pengembangan_Usaha_Pembuatan_Tahu).
- Sari, A. D. N. & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh Faktor- Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literatur Review. *Business and Accounting Education Journal* 5 (3). doi: <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Sarif, S. M., & Ismail, Y. (2021). Islamic Work Ethics and Healthcare Performance. *Journal of Islamic Management Studies*, 6(1), 33–45.
- Saygili, S. (2017). Examining The Problem Solving Skills And The Strategies Used By High School Students In Solving Non-Routine Problems. *E-International Journal of Educational Research*. 8 (2Psychology, 2nd Canadian Ed.). Toronto: McGraw-Hill.
- Shanafelt, T. D. (2019). Physician Burnout and the Challenges of Professionalism and Leadership in Medicine. *Mayo Clinic Proceedings*, 94(4), 618–629.
- Shodiqin, A., Sukestiyarno, S., Wardono, W., Isnarto, I., & Utomo, P. W. U. P. W. (2020). Profil Pemecahan Masalah Menurut Krulik Dan Rudnick Ditinjau Dari Kemampuan Wolfram Mathematica. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (Prosnampas)*. 3(1), 809–820. Tersedia pada: <https://Proceeding.Unnes.Ac.Id/Index.Php/Snpasca/Article/View/672>.
- Shu, E. Emily. (2020). A Problem-Solving Process For Developing Capabilities: The Case Of An Established Firm. *European Journal of Innovation Management*, 23(4), 713–727. <https://doi.org/10.1108/EJIM12-2018-0262>.
- Siagian, E. (2020). Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Sebuah Rumah Sakit Swasta Bandar Lampung. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 6(1), 62–71.
- Sianturi, E.I.P., Halin, H. & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2 (1), pp: 43-59,. Tersedia pada: <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/212>.
- Sihombing, P.L.T & Batoebara, M.U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan.

Jurnal Republik Reform Universitas Dharmawangsa Medan. Edisi 6 Juni – Desember 2019.

- Sikka, R., Morath, J.M., & Leape, L. (2024). The Quadruple Aim: Care, Health, Cost and Meaning in Work. *BMJ Quality & Safety*, 33(4), 244–249.
- Simarmata, B., & Hartini. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Praktik Mandiri Dame Situngkir Kota Jambi*. Tersedia pada: <https://www.researchgate.net/publication/372988549>.
- Singer, S., Lin, S., Falwell, A., Gaba, D., & Baker, L. (2022). Differences in Patient Safety Culture Across Professions. *Journal of Patient Safety*.
- Singh, A., Sharma, R., & Hossain, M. (2023). Safety Culture And Burnout In Healthcare: The Mediating Role Of Psychological Safety. *Journal of Patient Safety*.
- Siregar, K. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. ISS Indonesia Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 2 (1), 1- 12.
- Siswanto, B. I. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3 (1), 68-82.
- Soleh, K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah, Budaya Kerja Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Kabupaten Semarang). *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negri (IAIN) Salatiga.
- Somantri, B. (2021). Kontribusi Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Cakrawala – Repositori IMWI*, Volume 4, Nomor 2.
- Sopian, R., & Hartini. (2023). *Analisis SWOT sebagai Dasar Penetapan Strategi Bersaing pada PT Andalan Teknologi Mandiri*. Tersedia pada: <https://www.researchgate.net>.
- Spencer-Oatey, H. (2021). What is Culture? A Compilation of Quotations. *Global PAD Core Concepts. University of Warwick*. <https://warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/interculturalskills/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 308. Bandung: Alfabeta.

- Suhadianto, Arifiana I.Y., Hanurawan F., Rahmawati H. & Eva N. (2021) *Kemampuan Problem Solving Mahasiswa Rendah: Bagaimana Cara Meningkatkankannya?*. Buku Abstrak Seminar Nasional. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang. Tersedia pada: <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1137/577>.
- Sukartini & Porman G. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi. Jakarta Utara.
- Sulistyaningrum, R. (2021). Nilai-Nilai Islam dalam Etos Kerja Cleaning Service di Rumah Sakit Islam. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*.
- Susanto, A., & Alamsyah, R. (2023). Profesionalisme Dokter dalam Budaya Organisasi Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 110–125.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). Efektivitas Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(1), 34-42.
- Sutrisno, H., Yuwono, T., & Wibowo, A. (2020). Budaya Keselamatan Pasien Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD X. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 33–45.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.
- Szydlo, J., & Grzes-Buklaho, J. (2020). Relations Between National And Organisational Culture - Case Study. *Sustainability*, 12 (4), 1522. doi: <https://doi.org/10.3390/su12041522>.
- Tamrin, A. S., Rumapea, P., Mambo, R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada Kantor PT. Taspen Cabang Manado. *Skripsi*. Jurusan Ilmu Administrasi Fisipol Unsrat Manado.
- The Joint Commission (2021). *Ongoing Professional Practice Evaluation (OPPE) and Focused Professional Practice Evaluation (FPPE): Key Requirements and Guidance*. Oakbrook Terrace, IL: The Joint Commission.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>.
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational Culture, Leadership Behaviour And Job Satisfaction In The Vietnam Context. *International Journal of Organizational Analysis*. doi: <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>.

- Utomo, L. P. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3 (1), 79-92.
- Wahrudin, B., Sugianto, A., Kusnawan, W., Muslich, A. (2021). Al Islam dan Kemuhammadiyah Meretas Jalan Pencerahan. Penerbit: *Unmuh Ponorogo Press*. Ponorogo.
- Wahyudi, D., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Astemo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Ekonomi (IKE)*, 13(1). Retrieved from <https://ojs.co.id/1/index.php/ike/article/view/1700>
- WHO. (2021). *Global Patient Safety Action Plan 2021–2030: Towards Eliminating Avoidable Harm in Health Care*.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7 (2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>.
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian Version Of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure Factor And Criterion Validity. *Psychological Research and Intervention*, 7 (1), 1-16. doi: <https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457>.
- Widyanty, W. (2019). Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *Jurnal JDM*, pp. Hal 129-140.
- Wijaya, F., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rintisan Teknologi di Jakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(3), 201-210.
- Yakin, I. H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Garut. Jawa Barat: CV Aksara Global Akademia.
- Yoder-Wise, P. S. (2019). *Leading and Managing in Nursing* (7th ed.). St. Louis: Elsevier.
- Yuliana, N. (2025). Penguatan Nilai Profesionalisme Melalui Budaya Organisasi di Rumah Sakit. *Jurnal Humaniora Kesehatan*, 12(1), 22–31.
- Yuliani, E., & Saputra, R. A. K. (2020). Budaya Kerja Islami di BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC Journal of Management and Accounting*. Vol 3 No. 2.
- Yunizha, V. (2024). Mengenal Proses Problem Solving di Dunia Kerja. *Ruangkerja.Id*. Tersedia pada: <https://www.ruangkerja.id/blog/problem-solving-adalah> (Tanggal akses: 26 Oktober 2024).

- Zahra, Z., Azra S., Novirianthy, R., Saragih, J., & Andayani, H. (2023). Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Individual Work Performance Petugas Puskesmas Kuta Alam Selama Pandemic COVID-19. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala* Volume 23, No. 01, Page : 7-15. DOI: 10.24815/jks.v23i1.25655
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Labuhan Haji Labuhan Batu Utara. Ecobisma. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 7 (2), 109-124.