

SKRIPSI

**HUBUNGAN PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RUMAH
SAKIT KELAS D DI SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING AND GROWTH
PERSPECTIVES TO THE PERFORMANCE ON PHARMACY
EMPLOYEES OF TYPE D HOSPITAL IN SANGATTA EAST KUTAI
REGENCY**



ELMA NOVITA INDONESIAI
NIM. 201326110050

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

**HUBUNGAN PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RUMAH
SAKIT KELAS D DI SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar

Sarjana Kesehatan (S.Kes)

Pada

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

OLEH :

ELMA NOVITA INDONESIANI

NIM. 201326110050

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN



Karya Tulis Skripsi

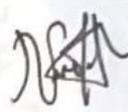
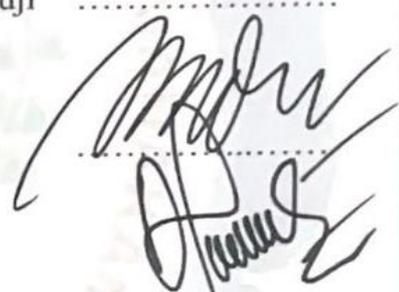
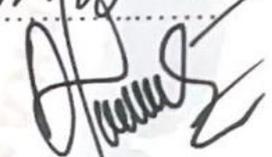
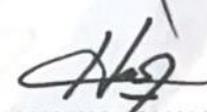
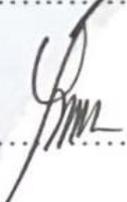
Nama : Elma Novita Indonesiani

NIM : 201326110050

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Judul Penelitian : Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Kamis Tanggal 06 Bulan Juni Tahun 2024

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>Nurhasanah, MARS</u> NIDN. 1106038706	Ketua Dewan Penguji	
2	<u>M. Ardan, M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Sekretaris Penguji	
3	<u>Dani Tarigan, M.Si</u> NIP. 1981052420080310001	Anggota Penguji	
4	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Anggota Penguji	
5	<u>Dwi Riyan Ariestantia, M.Kes</u> NIDN. 1117098802	Anggota Penguji	

Mengetahui,
Ketua STIKES
Mutiarra Mahakam Samarinda

Disetujui,
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit


Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901


M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Elma Novita Indonesiani** NIM **201326110050** Mahasiswa **Program Studi Administrasi Rumah Sakit** menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 6 Juni 2024
Yang membuat pernyataan,

Matrai 10.000

Elma Novita Indonesiani
NIM. 201326110050

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Elma Novita Indonesiani
2. NIM : 201326110050
3. Tempat Lahir : Sangatta
4. Tanggal Lahir : 21 November 2000
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Kristen Protestan
7. Asal SLTA/Akademi : SMAN 2 Sangatta Utara
8. Status Perkawinan : Belum Menikah
9. Alamat Asal : Jl. Yos Sudarso II Gg. Perantau RT. 28 No.9
10. Orang Tua/Wali : Ayah Samuel Bangapadang
Ibu Mariana Tangdan
Wali Sarita Julia Putri
11. Email : elmanovitaindonesiani@gmail.com
12. Kontak Person : 082148058507
13. Riwayat Pendidikan : 1. SDN 002 Sangatta Utara
2. SMP Persada Plus
3. SMAN 2 Sangatta Utara
4. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Praktik Residensi I di Puskesmas Remaja Samarinda
 - B. Praktik Residensi II di Rumah Sakit Umum Daerah I.A. Moeis Samarinda
 - C. Magang di RSUD Meloy Sangatta
 - D. Magang di RSUD Medika Sangatta



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hhidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur*” sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan unuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. DR. Haksan Darwangsa, M.Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. DR. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit.
5. Nurhasanah, SKM., MARS Selaku pembimbing I dan M. Ardan, SKM., M.Kes selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. Dani Tarigan, SKM., M.Si Selaku Penguji I, Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D Selaku Penguji II, dan Dwi Riyan Aristantia,S.ST., M.Kes Selaku Penguji III yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. dr. Johan Tonglo, Selaku Direktur Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian.
8. dr. Hany Setyo Utami, Selaku Direktur Rumah Sakit Umum Medika Sangatta yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian.
9. dr. Harmawati, Selaku Direktur Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
10. Ayahanda Samuel Bangapadang yang selalu memberi semangat, motivasi dan tidak pernah absen mendoakan penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya sampai mendapat gelar sarjana.
11. Bunda Marian Tangdan Atas segala motivasi, semangat serta do’a yang tidak pernah henti dipanjatkan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai mendapat gelar sarjana.
12. Ketiga saudara penulis Putri, Putra, dan Rito yang tidak pernah berhenti memberi segala motivasi, doa, dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan pendidikan tinggi ini dengan penuh semangat dan tekad yang sangat besar.
13. Rekan-Rekan angkatan II yang tetap solid dalam saling membantu dan saling memberi semangat selama perkuliahan hingga selesai.
14. Sahabat penulis dari pengagum miluv yang selalu kebersamai kehidupan perkuliahan penulis hingga saat ini yang banyak memberikan semangat, mau mendengarkan keluh kesah, dan mau berjuang bersama untuk menyelesaikan pendidikan hingga wisuda nanti.

15. Para responden yang telah banyak membantu penulis dalam mengisi dan menginformasikan kuesioner penelitian yang telah penulis laksanakan.
16. Semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materil demi terselesainya skripsi ini.
17. Terakhir, Terima kasih untuk diri sendiri karena sudah sehat, kuat, dan tidak menyerah untuk dapat menyelesaikan setiap rintangan dan ujian dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi balasan pahala atas semua amal kebaikan yang diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 6 Juni 2024
Penulis

Elma Novita Indonesiani

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Prasyarat Gelar	
Lembar Pengesahan	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	
Lembar Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Rumus	viii
Daftar Singkatan	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja	7
B. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	9
C. Kepuasan Kerja.....	11
D. Pelatihan	13
E. Semangat Kerja.....	14
F. Variabel Terkait Penelitian	16
BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka Teori.....	21
B. Kerangka Konsep.....	22
C. Hipotesis	22
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Desain Sampel	24
D. Definisi Operasional	27
E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Instrumen Penelitian	28
F. Pengolahan dan Analisis Data	34
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
B. Karakteristik Penelitian	46
C. Distribusi Variabel Penelitian.....	49
D. Analisis Hubungan Antar Variabel	56
E. Pembahasan.....	60
F. Keterbatasan Penelitian.....	75

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Data Pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Kelas D Sangatta ..	24
Tabel 4.2	Jumlah Sampel Penelitian	26
Tabel 4.3	Definisi Operasional Kepuasan Kerja, Pelatihan, Semangat Kerja dan Kinerja	27
Tabel 4.4	Skor Penilaian <i>Skala Likert</i>	30
Tabel 4.5	Skor Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	30
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	31
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja	32
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja	32
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja	33
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	34
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	46
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	47
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	47
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	48
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	48
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	49
Tabel 5.7	Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta (n=18)	49
Tabel 5.8	Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta (n=12)	50
Tabel 5.9	Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sngatta (n=10)	51
Tabel 5.10	Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja	52
Tabel 5.11	Kategorisasi Skor Skala Pelatihan Kerja	52
Tabel 5.12	Kategorisasi Skor Skala Semangat Kerja	53
Tabel 5.13	Kategorisasi Skor Skala Kinerja	53
Tabel 5.14	Tingkat Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja di IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	54
Tabel 5.15	Tingkat Capaian Responden Variabel Pelatihan Kerja di IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	54
Tabel 5.16	Tingkat Capaian Responden Variabel Semangat Kerja di IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	55
Tabel 5.17	Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja di IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	55
Tabel 5.18	Hasil Uji Normalitas Variabel.....	57
Tabel 5.19	Hasil Linearitas Variabel.....	57
Tabel 5.20	Hasil Uji Hipotesis Variabel Dengan <i>Correlation Product Moment</i> .	58

Tabel 5.21	Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi	58
------------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Desain Kerangka Teori Penelitian (2017-2023)	21
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	22
Gambar 4.1	Konsep Desain <i>Cross-sectional</i>	23
Gambar 4.2	Alur Penelitian	29

DAFTAR RUMUS

(4.1)	Rumus <i>Slovin</i>	25
(4.2)	Rumus <i>drop out sampling</i>	26
(4.3)	Rumus penjumlahan <i>sampling</i>	26

DAFTAR SINGKATAN

BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BSC	: <i>Balanced Scorecard</i>
DIII	: Diploma 3
IFRS	: Instalasi Farmasi Rumah Sakit
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
KIA/KB	: Kesehatan Ibu dan Anak/Keluarga Berencana
KSO	: Kerjasama Operasional
KUTIM	: Kutai Timur
LTO	: <i>Labor Turnover</i> /Tingkat Perputaran Karyawan
MOU	: <i>Memorandum of Understanding</i>
MRI	: <i>Magnetic Resonance Imaging</i>
NAPZA	: Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif
PT	: Perseroan Terbatas
RI	: Rawat Inap
RJ	: Rawat Jalan
RS PKT	: Rumah Sakit Pupuk Kaltim
RS	: Rumah Sakit
RSU	: Rumah Sakit Umum
RSU	: Rumah Sakit Umum
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
S1	: Sarjana
SDM	: Sumber Daya Manusia
SIMRS	: Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit
SMA	: Sekolah Menengah Atas
THT	: Telinga Hidung Tenggorokan
UGD	: Unit Gawat Darurat
UMR	: Upah Minimum Regional
USG	: Ultrasonografi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pelaksanaan Penelitian
- Lampiran 2. Lembar *Informed Consent*
- Lampiran 3. Hasil Angket Penelitian
- Lampiran 4. Berkas Administrasi
- Lampiran 5. Output Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 6. Output Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 7. Output Uji Validitas Pelatihan Kerja
- Lampiran 8. Output Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja
- Lampiran 9. Output Uji Validitas Semangat Kerja
- Lampiran 10. Output Uji Reliabilitas Semangat Kerja
- Lampiran 11. Output Uji Validitas Kinerja
- Lampiran 12. Output Uji Reliabilitas Kinerja
- Lampiran 13. Output Uji Normalitas
- Lampiran 14. Output Uji Linearitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 15. Output Uji Linearitas Pelatihan Kerja
- Lampiran 16. Output Uji Linearitas Semangat Kerja
- Lampiran 17. Output Distribusi Variabel Penelitian
- Lampiran 18. Output Uji *Correlation Product Moment*
- Lampiran 19. Output Karakteristik Responden
- Lampiran 20. Output Distribusi Variabel Penelitian Per-Rumah Sakit
- Lampiran 21. Rumus Menentukan Rentang Usia Dan Lama Kerja
- Lampiran 22. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Kuesioner
- Lampiran 23. Data Master Responden Penelitian
- Lampiran 24. Dokumentasi Kegiatan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Elma Novita Indonesiani – 201326110050

Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Pegawai Insatasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur (Pembimbing Nurhasanah, SKM., MARS dan M. Ardan, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan sangat penting dalam instalasi farmasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu, pegawai instalasi farmasi mengharapkan kenyamanan, keamanan dan juga pengembangan diri dari rumah sakit sebagai bentuk fasilitas yang manajemen berikan terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi adalah seluruh pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *correlation product moment* untuk menguji hipotesis setiap variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pelatihan kerja, dan semangat kerja berhubungan signifikan positif dengan kinerja ($p\text{-value} < 0.05$). Hasil menunjukkan bahwa perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berhubungan dengan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa 61.9% *balanced scorecard* melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran untuk penelitian ini, tetap mempertahankan serta meningkatkan pertumbuhan dan pembelajaran karyawan dengan baik, mengaplikasikan metode *balanced scorecard* sebagai metode pengukuran kinerja rumah sakit dan sebagai alat untuk pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

Kata Kunci : Kepuasan; Pelatihan; Semangat; Kinerja; Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Kepustakaan : 68, (2017-2023)

**HOSPITAL ADMINISTRATION STUDY PROGRAM
COLLEGE OF HEALTH SCIENCES
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Elma Novita Indonesiani – 201326110050

***The Relationship Between Learning And Growth Perspectives To The Performance On Pharmacy Employees Of Type D Hospital In Sangatta East Kutai Regency
(Supervisors Nurhasanah, SKM., MARS and M. Ardan, SKM., M.Kes)***

ABSTRACT

A learning and growth perspective is crucial in pharmaceutical installations because it can affect performance and customer satisfaction. Therefore, pharmaceutical installation employees expect comfort, safety and also self-development from the hospital as a form of facilities that management provides for their work.

The purpose of this research was to analyzed the relationship between learning and growth perspectives on the performance of employees of the Pharmaceutical Installation of Class D Hospital in Sangatta, East Kutai Regency. This type of research is quantitative with a cross-sectional approach. The population is all employees of the Class D Hospital Pharmacy Installation in Sangatta, East Kutai Regency with a sample of 40 respondents. The sampling technique uses purposive sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using correlation product moment to test the hypothesis of each variable.

The results showed that job satisfaction, job training, and work morale were significantly positively related to performance (p -value < 0.05). In addition, the results show that the learning and growth perspective is related to performance. The conclusion of this research was 61.9% of the balanced scorecard through the learning and growth perspective makes an effective contribution to improving employee performance.

The suggestion for this research was to maintain and improve employee growth and learning well to apply the balanced scorecard method as a method of measuring hospital performance and as a tool for decision-making for the future.

Keyword : Satisfaction; Training; Passion; Performance; Learning and growth perspective

Library :68, (2017-2023)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan bisnis yang semakin ketat saat ini menunjukkan bahwa kinerja menjadi hal yang krusial untuk diperhatikan dalam menilai tingkat keberhasilan suatu organisasi (Likdanawati et al., 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan kinerja bisnis dan organisasi yaitu kemampuan manajemen kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi akan bergantung pada kinerja baik secara individu maupun tim (Dipura & Soediantono, 2022).

Karyawan membutuhkan umpan balik dari setiap hasil kerjanya. Melalui penetapan target yang dilakukan setiap perusahaan melalui evaluasi kerja menjadikan karyawan maupun perusahaan dapat mengetahui baik buruk dan puas tidaknya pekerjaan tersebut (Valentina et al., 2022). Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk membangkitkan motivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi sehingga dapat memenuhi hasil yang telah ditentukan dalam pemenuhan standar organisasi. Oleh karena itu, sistem kerja yang sesuai dan cocok diperlukan agar organisasi dapat tumbuh dan bersaing (Biswan & Alim, 2021).

Kinerja suatu perusahaan dapat dievaluasi melalui pendekatan *balanced scorecard* menggunakan empat perspektif. Keempat perspektif ini saling berhubungan dalam satu siklus sebab akibat, atau menggambarkan rantai sistem yang dapat menerjemahkan strategi menjadi tindakan (Syafuruddin et al., 2022). Salah satu perspektif tersebut adalah pembelajaran dan pertumbuhan. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan, terdapat tiga hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu peran manusia sebagai pekerja, sistem atau pengelolaan perusahaan, serta prosedur kerja organisasi. Ketiga perspektif tersebut berperan dalam menjaga keberlangsungan pertumbuhan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Organisasi tersebut harus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar

menjadi lebih ideal (Lubis et al., 2022). Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Arasy, dkk (2019) didapatkan hasil bahwa perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 72.7% lebih tinggi dari ketiga perspektif dalam *balanced scorecard* (Alimudin et al., 2019).

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan sangat penting dalam instalasi farmasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pelanggan (Indrayanti et al., 2020). Penilaian pembelajaran dan pertumbuhan dapat dilihat dari adanya pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan pada instalasi farmasi. Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Eka, dkk (2022) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan perspektif *learning and growth* terhadap kinerja apotek. Tidak diberikan pelatihan kepada karyawan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga akan mempengaruhi kinerja (Rhomah et al., 2022). Peningkatan semangat kerja dan kepuasan karyawan dengan adanya pemberian jasa yang telah sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh wulan dkk (2020) didapatkan hasil bahwa kepuasan dan semangat kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan merasa uang jasa yang diperoleh belum sesuai dengan beban kerja yang ada, akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai itu sendiri (Tawalujan et al., 2020).

Melihat kinerja instalasi farmasi rumah sakit dengan metode *balanced scorecard* melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan perlu dilakukan karena instalasi farmasi merupakan aset dari rumah sakit dan merupakan unit vital yang ada di rumah sakit karena langsung berinteraksi kepada pasien terutama dalam hal pelayanan obat (Aran et al., 2023). Pelayanan yang ada di instalasi farmasi juga menjadi salah satu sumber pendapatan utama dari sebuah rumah sakit. Hal tersebut mengingat bahwa 50%

dari seluruh pemasukan rumah sakit berasal dari pengelolaan perbekalan farmasi. Oleh karena itu diperlukan evaluasi terhadap kinerjanya (Toad et al., 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada 3 (tiga) instalasi farmasi rumah sakit Kelas D yang ada di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi kendala dan ketidaksesuaian yang diterima pegawai instalasi farmasi. Pegawai instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Medika Sangatta mengharapkan bahwa pemberian gaji ini dapat disesuaikan dengan pendidikan, risiko pekerjaan dan juga upah minimum regional (UMR) yang berlaku. Belum pernah diberikan pelatihan dari rumah sakit mengenai kefarmasian baik secara *online* maupun *offline* dan hanya menerima pelatihan umum untuk karyawan. Pegawai akan kurang senang dan bersemangat karena pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan *jobdesk*, terkadang masih saling menyalahkan satu dengan yang lain, belum memiliki sistem kerja yang tertib dan teratur, belum terdapat peningkatan fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Beberapa pegawai pernah dan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dikarenakan terdapat kejenuhan terhadap pekerjaan, perasaan tidak nyaman dengan rekan kerja yang kurang suportif, dan tidak ada perkembangan pada jenjang karir.

Hal yang sama juga dialami oleh para pegawai instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta yang berharap beban kerja dapat disesuaikan dengan *jobdesk* masing-masing. Operasional sistem IT yang digunakan masih kurang optimal, pemberian pelatihan pun belum pernah diterima pegawai terkait kefarmasian untuk pengembangan kompetensi para pegawai. Hal yang serupa juga dirasakan para pegawai instalasi farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta terkait dengan pemberian pelatihan yang jarang dilakukan dan tidak merata dalam pemberian pelatihan kepada para pegawai, sistem informasi yang masih kurang optimal dan juga adanya kejenuhan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai.

Pemberian layanan yang berkualitas dapat dicapai melalui peningkatan kinerja yang berkesinambungan dan peningkatan kualitas sumber daya yang ada (Fitri & Jamilus, 2023). Oleh karena itu, pengukuran kinerja diperlukan untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan strategi manajemen rumah sakit khususnya kualitas sumber daya manusia yang ada dan memengaruhi kualitas pelayanan yang ada (Hidayati et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi, Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur yang memiliki 18 Kecamatan, dan Sangatta menjadi Ibu Kota dari kabupaten Kutai Timur. Sangatta merupakan Kabupaten yang menjadi tempat rujukan terdekat dari seluruh kecamatan yang berada di wilayah Kutai Timur yang memiliki 8 (delapan) rumah sakit, baik rumah sakit swasta maupun rumah sakit pemerintah. Oleh karena itu, banyak orang datang berobat dan dirujuk ke Sangatta untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan fenomena di atas, menjadikan setiap rumah sakit yang ada di Sangatta harus selalu memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan dengan memperhatikan kinerja dari pegawainya dengan berdasar pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Metode pengukuran *balanced scorecard* melalui pendekatan pembelajaran dan pertumbuhan sendiri belum pernah dilakukan pada rumah sakit Kelas D yang ada di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, sehingga perlu diimplementasikan dengan harapan dapat membantu pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D yang ada di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dalam mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan, memberikan wawasan

mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instalasi farmasi rumah sakit, dan memberi pemahaman yang lebih baik kepada manajemen untuk mengambil langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan farmasi yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka diperlukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
- b. Menganalisis hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
- c. Menganalisis hubungan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Merupakan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam menganalisis hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja instalasi farmasi

rumah sakit, dan sebagai sarana pembanding bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang pengukuran kinerja dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

2. Manfaat Praktis

- a. **Bagi Pemerintah**, menjadi bahan masukan dalam melakukan pengukuran kinerja dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.
- b. **Bagi Rumah Sakit**, menjadi bahan evaluasi serta menjadikan *role model* dalam pengukuran kinerja rumah sakit terkhususnya pada instalasi farmasi rumah sakit.
- c. **Bagi Profesi**, menjadi tolak ukur dalam mengambil kebijakan serta menjadikan sebagai pembanding dalam melakukan pengkajian penilaian kinerja pegawai di instalasi farmasi rumah sakit.
- d. **Bagi Peneliti**, dapat menambah wawasan keilmuan dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam menganalisis pengukuran kinerja pegawai instalasi farmasi rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Abdullah, kinerja adalah hasil kerja organisasi yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk dan arahan pimpinan, serta kemampuan dan bakat karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja (Wulandari et al., 2022).

Prawirosentono berpendapat kinerja atau prestasi adalah apa yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab secara hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Budiyanto & Mochklas, 2020). Robbins mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar dan pekerjaan yang berlaku (Dewanto & Aziz, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja yang ada diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah prestasi dari hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki tujuan tertentu untuk dicapai, yang dikenal sebagai standar pekerjaan.

2. Ukuran Indikator Kinerja

Manajemen organisasi baik organisasi publik maupun bisnis harus dapat memperoleh penilaian kinerja organisasi secara menyeluruh dalam suatu laporan penilaian kinerja yang dilakukan pada kurun waktu tertentu dan dilakukan terus-menerus dari tahun ke tahun (Supriyadi, 2023). Terdapat banyak ukuran yang dapat digunakan, namun untuk lebih efektif manajemen harus memprioritaskan hal-hal yang paling mendesak untuk mengetahui apakah organisasi berkinerja dengan baik atau masih perlu ditingkatkan (Zahrudin et al., 2021).

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat ukur untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu (Dewanto & Aziz, 2022):

- a. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta derajat penyelesaian tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari seberapa baik atau buruknya kinerja seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dengan melihat hasil jumlah unit, jumlah siklus operasi yang dilakukan. Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, yang dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil dan bagaimana memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari ketepatan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Efektivitas, adalah tingkat maksimum penggunaan sumber daya suatu organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada. Memanfaatkan sumber daya organisasi dengan baik berarti memanfaatkan dengan baik sehingga karyawan dapat memanfaatkannya secara optimal.
- e. Kemandirian, adalah tingkat dimana seseorang kelak dapat melaksanakan tugas profesionalnya tanpa mendapat bantuan atau nasehat dari atasan. Penilaian prestasi

kerja pegawai dapat dinyatakan melalui kenaikan atau penurunan hasil kerja baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi dan kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kemandirian terjadi ketika pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa pengawasan dan dapat melaksanakan tugasnya sendiri tanpa mencari bantuan atau bimbingan orang lain.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

(Pusparani, 2021):

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

B. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

1. Definisi Pembelajaran dan Pertumbuhan

Menurut Kaplan dan Norton (1996), kinerja bisnis dapat dinilai melalui empat perspektif yang saling terkait yang mengikuti siklus sebab akibat atau menggambarkan rantai sistem yang mampu mengubah strategi menjadi tindakan. Salah satu perspektif tersebut adalah pembelajaran dan pertumbuhan (Panjaitan et al., 2023).

Tiga komponen penting dipertimbangkan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan, yaitu manusia sebagai tenaga kerja, sistem atau manajemen

perusahaan, dan prosedur kerja organisasi. Ketiga komponen ini berkontribusi pada keberlangsungan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Adanya perbedaan signifikan antara kemampuan manusia, sistem, dan prosedur yang ada dapat ditunjukkan oleh parameter kinerja keuangan, pelanggan, dan proses bisnis internal. Untuk memperkecil tingkat kesenjangan yang akan datang perusahaan perlu untuk berinvestasi dalam tiga aspek tersebut untuk menjaga kelangsungan dan visi perusahaan dalam kurun waktu yang lama (Soeseny et al., 2021).

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam *balanced scorecard* merupakan salah satu model pengukuran kinerja dari empat perspektif yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton sebagai kerangka agar organisasi dapat melaksanakan program yang berfokus pada strategi dan berfokus pada ukuran kinerja (Koesomowidjojo, 2018).

2. Faktor Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Menurut pendapat Kaplan dan Norton (1996) dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan ada tiga faktor yang harus diperhatikan, yaitu (Jaswita et al., 2023):

a. Kemampuan Karyawan (*Employee capabilities*).

Kemampuan sebagai sifat utama seseorang yang mempengaruhi atau memprediksi kinerja yang lebih baik. Kapasitas kerja adalah kondisi tertentu yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan sungguh-sungguh sehingga tugas tersebut dapat dilakukan dengan efektif dan efisien (Soeseny et al., 2021).

Soetipjo menyatakan bahwa dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan, kapabilitas karyawan diukur melalui tiga metrik, yaitu kepuasan karyawan, perputaran karyawan, dan produktivitas karyawan (Musfah, 2023). Dalam perspektif ini, tiga elemen penting tersebut adalah manusia sebagai tenaga kerja, sistem atau manajemen perusahaan, dan tata kerja organisasi, yang masing-

masing bertanggung jawab untuk memastikan pertumbuhan jangka panjang perusahaan (Soetjipto, 2018).

Agar perusahaan dapat meraih tujuan yang diharapkan oleh karyawan maka ada 3 karakteristik yang dapat ditetapkan dalam penilaian terhadap kemampuan pekerja, yaitu (Panjaitan et al., 2023):

- 1) Kepuasan karyawan (*Job Satisfaction*)
- 2) Kesetiaan/Penahanan karyawan (*Employee Retention*)
- 3) Produktivitas karyawan (*Productivity*)

b. Kemampuan Sistem Informasi (*Information system capabilities*)

Keterampilan dan motivasi karyawan terbukti dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, tetapi informasi yang paling akurat juga diperlukan. Memperkuat kapasitas sistem informasi berarti memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada karyawan sehingga mereka dapat memperbaiki proses dan menerapkan proses baru secara efektif. Secara efektif berarti memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu kepada manajer dan karyawan.

c. Motivasi, Pemberdayaan dan Persejajaran

Perspektif ini sangat penting untuk memastikan bahwa selalu ada proses yang berkesinambungan untuk memberikan motivasi dan inisiatif yang maksimal kepada karyawan. Upaya tersebut harus didukung oleh perusahaan yang memiliki motivasi tinggi dan memberikan akuntabilitas kepada karyawan dalam bentuk wewenang penuh untuk membuat keputusan. Selain itu, upaya ini harus dibarengi dengan upaya penyalarsan yang konsisten dan selaras dengan tujuan organisasi.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Robbins and Judge menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi (Juniarti & Putri, 2021).

Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Susanto et al., 2022). Menurut Lawyer, kepuasan adalah perasaan positif dan sangat didasarkan atas kenyataan seimbang antara yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya diterima (Suciani et al., 2022). Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah ketika seseorang karyawan berada dalam kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Yanti & Trianasari, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kepuasan kerja yang ada diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang didasarkan pada keseimbangan antara yang diharapkan dan kenyataan.

2. Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Harold E. Burt, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut (Isyandi et al., 2022):

- a. Faktor hubungan, yaitu berhubungan antara atasan dan bawahan, faktor kondisi kerja, hubungan sosial antara pegawai, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual, yaitu berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, umur, dan jenis kelamin.
- c. Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, dan pendidikan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dalam Munandar (Indrasari, 2017) Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yakni :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan

menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

- b. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
- c. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasihati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

D. Pelatihan

1. Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang kurang terlatih mungkin akan memiliki kinerja yang buruk dan akan membuat sebuah kesalahan yang akan merugikan perusahaan. Pelatihan akan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Tamsuri, 2022).

Menurut Hamalik, pelatihan adalah serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan peserta dalam bidang pekerjaan tertentu dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Rivaldo & Yusman, 2021).

2. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016) (Saputra et al., 2022) antara lain yaitu:

- a. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar memilih calon karyawan untuk pelatihan.
- b. Pelatih/instruktur adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
- c. Materi pelatihan adalah materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- d. Lokasi pelatihan adalah tempat pelatihan, apakah diluar atau di dalam perusahaan.
- e. Lingkungan pelatihan adalah pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memastikan bahwa peserta menerima pelatihan dengan baik.

3. Indikator Pelatihan

Menurut Anthum dan Srave, indikator pelatihan adalah sebagai berikut (Soetjipto, 2018):

- a. Pemberian tugas mengikuti pelatihan atau seminar
- b. Pengadaan fasilitas yang lebih baik
- c. Meningkatkan kembali keahlian satuan kerja
- d. Pengelolaan sistem informasi dan pemanfaatan teknologi
- e. Peningkatan motivasi, pendelegasian dan penyesuaian

E. Semangat Kerja

1. Definisi Semangat Kerja

Menurut Davis, semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap kerja moral, kedisiplinan, dan

prestasi. Dengan semangat kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan akan bekerja lebih keras sehingga hasil pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Syihab et al., 2020).

Menurut Hasibuan, semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan, dan disiplin untuk melakukan pekerjaan yang baik, dan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kesediaan, dan kesenangan yang mendalam (Basri & Rauf, 2021). Menurut Nitisemito, semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap seseorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama (Nisa & Emilda, 2023).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang dapat tercermin dari kecintaan akan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Zainudin, terdapat lima faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam perusahaan adalah sebagai berikut (Widyaningrum, 2020):

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- b. Suasana dan iklim kerja yang nyaman dalam perusahaan dapat membawa kondisi semangat bekerja seseorang karyawan semakin meningkat.
- c. Ada rasa semangat karyawan yang tinggi dalam memanfaatkan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan dapat dilakukan dalam mewujudkan kebersamaan.
- d. Kebutuhan yang harus terpenuhi dapat ditunjukkan dengan tingkat kepuasan hasil kerja maupun ekonomi sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai, maka sebagai imbalan yang diberikan organisasi telah terpenuhi.

- e. Rasa aman dan tenang pada diri karyawan telah dipastikan setelah memperoleh imbalan atas jaminan sosial yang diberikan perusahaan maupun kesempatan untuk maju seperti jenjang karier.

3. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja adalah sebagai berikut (Widyaningrum, 2020):

- a. Tinggi rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi
- c. LTO (*Labor turnover*) atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- d. Tuntutan yang sering terjadi
- e. Kegelisahan dimana-mana

F. Variabel Terkait Penelitian

1. Perspektif Keuangan

- a. Definisi Perspektif Keuangan

Perspektif keuangan atau finansial merupakan aspek utama yang bertujuan untuk memberikan penjelasan atau gambaran mengenai hasil dari langkah-langkah finansial yang telah diambil (Sipayung et al., 2023). Indikator kinerja keuangan menggambarkan apakah strategi dan penerapan perusahaan sudah memberikan kontribusi dan berperan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Tujuan aspek keuangan lainnya adalah untuk memahami peningkatan kecepatan pendapatan dan terciptanya arus kas yang menguntungkan (Kurniati, 2021).

Tolak ukur keuangan adalah penting, akan tetapi tidak cukup untuk dapat mengarahkan kinerja dalam menciptakan nilai atau *value* (Arifin, 2023). *Balanced Scorecard* mencari suatu keseimbangan dari tolak ukur kinerja yang *multiple* baik dari aspek keuangan maupun non keuangan untuk dapat mengarahkan kinerja organisasional terhadap keberhasilan (Herry, 2017).

- b. Tujuan Perspektif Keuangan

Menurut Kaplan dan Norton (2000) tujuan persepektif keuangan dibagi ke dalam tiga tahapan sebagai berikut (Firmansyah et al., 2022):

- 1) *Growth* yaitu tahap pertama siklus kehidupan organisasi yang menghasilkan produk atau jasa yang berpotensi menghasilkan pertumbuhan paling baik.
- 2) *Sustain* yaitu tahap selanjutnya dimana organisasi sedang berada pada tahap investasi dan reinvestasi dengan mengharapkan tingkat pengambilan yang terbaik.

Harvest yaitu tahap terakhir suatu organisasi menuai hasil investasi dari tahap *sustain*. Tujuan utama tahap *harvest* yaitu memaksimalkan arus kas yang masuk dan pengurangan modal kerja.

c. Indikator Perspektif Keuangan

Indikator yang akan diukur dalam perspektif keuangan adalah sebagai berikut

(Firmansyah et al., 2022):

1) Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas ialah pengukuran yang bertujuan untuk melihat kemampuan organisasi dalam memenuhi kewajiban jangka pendek.

2) Rasio Solvabilitas

Rasio solvabilitas merupakan pengukuran terhadap kemampuan organisasi dalam membayar utangnya.

3) Rasio Rentabilitas

Rasio rentabilitas berguna untuk mengetahui tingkat efektivitas manajemen dalam pengelolaan organisasinya.

2. Perspektif Pelanggan

a. Definisi Perspektif Pelanggan

Pandangan mengenai perspektif pelanggan menjadi salah satu tanda penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perspektif pelanggan, sebuah organisasi melakukan pengenalan terhadap pelanggan dan kelompok pasar yang dituju. Perspektif pelanggan merupakan pandangan yang ada dalam *balanced scorecard* yang memungkinkan sebuah organisasi untuk menilai tingkat pelanggan, tingkat

loyalitas, tingkat retensi, dan kepuasan pelanggan serta profitabilitas dalam segmen pasar dan pelanggan (Sadikin et al., 2020).

b. Tolak Ukur Perspektif Pelanggan

Kaplan dan Norton (2001) membagi perspektif pelanggan menjadi dua kelompok pengukuran yaitu (Firmansyah et al., 2022):

1) Pengukuran inti

- a) Pangsa pasar: mengukur seberapa besar proporsi segmen pasar tertentu yang dikuasai oleh perusahaan.
- b) Tingkat perolehan para pelanggan baru: mengukur seberapa banyak perusahaan berhasil menarik pelanggan-pelanggan baru.
- c) Kemampuan mempertahankan para pelanggan lama: mengukur seberapa banyak perusahaan berhasil mempertahankan pelanggan-pelanggan lama.
- d) Tingkat kepuasan pelanggan: mengukur seberapa jauh pelanggan merasa puas terhadap layanan perusahaan.
- e) Tingkat profitabilitas pelanggan: mengukur seberapa besar keuntungan yang berhasil diraih oleh perusahaan dari penjualan produk kepada para pelanggan.

2) Pengukuran penunjang

- a) Atribut-atribut produk (fungsi, harga, dan mutu). Tolak ukur atribut produk yang meliputi fungsi dari produk atau jasa, harga, dan kualitas.
- b) Hubungan dengan pelanggan, menyangkut perasaan pelanggan terhadap proses pembelian produk yang ditawarkan perusahaan. Perasaan konsumen ini sangat dipengaruhi oleh responsif dan komitmen perusahaan terhadap pelanggan berkaitan dengan masalah waktu penyampaian.

- c) Citra dan reputasi perusahaan beserta produk-produknya dimata para pelanggannya dan masyarakat konsumen.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

a. Definisi Perspektif Proses Bisnis Internal

Salah satu dari empat perspektif dalam kerangka kerja *balanced scorecard* (BSC) adalah proses bisnis internal. Perspektif ini berfokus pada penilaian dan pengukuran kinerja organisasi berdasarkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis internal yang dilakukan untuk mencapai tujuan strategis (Mawuntu & Aotama, 2022). Menurut Kaplan dan Norton, manajer organisasi harus dapat menganalisis proses dalam bisnis internal pada suatu perusahaan/organisasi yang menuntut untuk dilakukan dengan baik. Proses ini memiliki nilai yang diinginkan oleh pelanggan atau konsumen dan dapat memberikan pengembalian yang diharapkan oleh pemegang saham (Jamaluddin et al., 2022).

Dengan melihat perspektif proses bisnis internal, perusahaan menilai semua tindakan yang dilakukan oleh manejer dan karyawan untuk menghasilkan produk yang memberikan kepuasan yang baik bagi pelanggan dan pemegang saham (Limbong, 2023). Perspektif proses bisnis internal ini dianggap sebagai cara organisasi dapat mencapai visi dan misi melalui proses dan tindakan yang dilakukan didalamnya (Soetjipto, 2018).

b. Tahapan Proses Bisnis Internal

Menurut Kaplan dan Norton, manajemen harus mengidentifikasi proses bisnis internal dan harus dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena fakta bahwa proses bisnis internal memiliki nilai yang diinginkan oleh konsumen dan dapat memberikan nilai hasil yang diharapkan oleh para pemegang saham. Tahapan dalam proses bisnis internal meliputi (Irawan, 2019):

- 1) Inovasi. Pada tahap inovasi dilakukan penilaian dan pengembangan produk/jasa. Perusahaan meneliti kebutuhan pelanggan, baik pelanggan lama

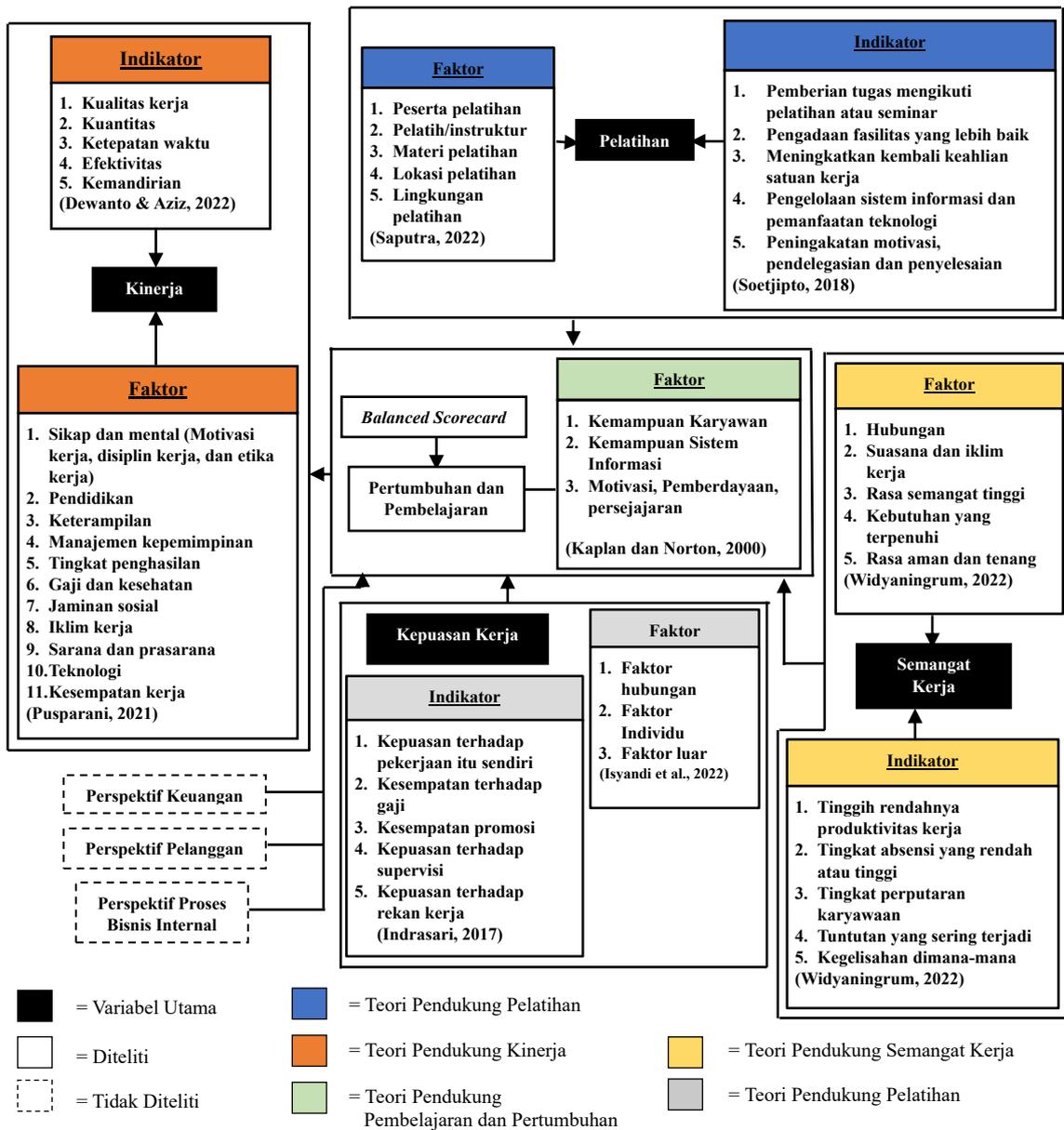
maupun pelanggan potensial, dan kemudian menciptakan produk atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

- 2) Operasi. Proses operasi perusahaan mencerminkan aktivitas yang dilakukan perusahaan, mulai dari penerimaan order pelanggan sampai saat produk/jasa dikirimkan pada pelanggan.
- 3) Layanan Purna Jual. Pada tahap ini perusahaan berupaya memberikan manfaat tambahan kepada pelanggan yang telah membeli produk/jasanya dalam bentuk layanan setelah transaksi.

BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

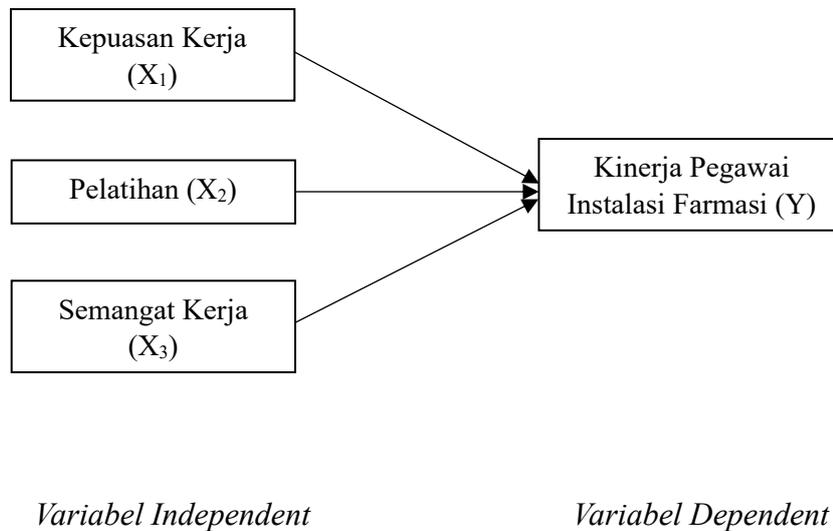
A. Kerangka Teori

Teori penelitian ini didapatkan dari berbagai literasi terkait dengan berbagai indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai instalasi farmasi, referensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari 47 (Empat Puluh Tujuh) jurnal dengan tahun terbit 2019-2023, 21 (Dua Puluh) buku dengan tahun terbit 2017-2022, Kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Kerangka Teori Penelitian (2017-2023)

B. Kerangka Konsep



Gambar 3. 2 Kerangka Konsep

C. Hipotesis

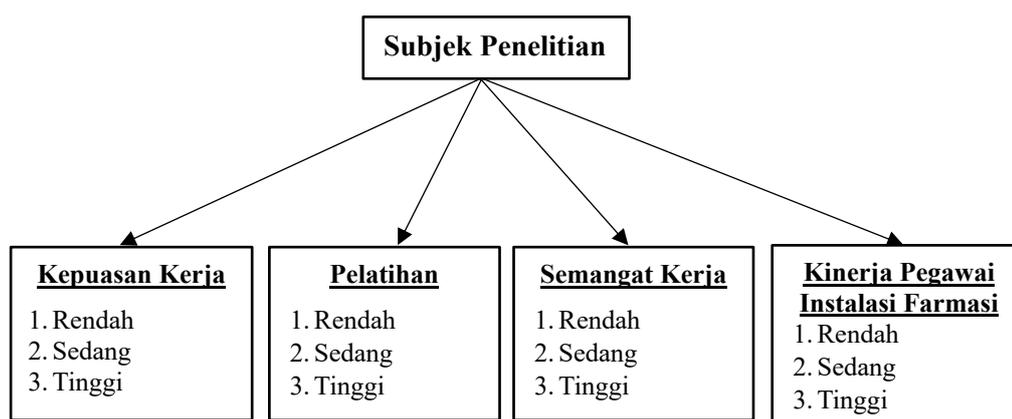
Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
2. Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
3. Terdapat hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
4. Terdapat hubungan antara perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai kerangka atau metode praktis yang berguna sebagai petunjuk untuk merancang strategi yang menghasilkan metode penelitian. Menurut Sugiayono 2018, menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* sifatnya mengambil sampel waktu, sampel perilaku, dan sampel kejadian pada satu waktu tertentu saja.



Gambar 4. 1 Konsep Desain Cross-sectional

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai penyusunan rencana penelitian hingga publikasi pada bulan Januari - Juni 2024. Terdapat 3 (tiga) lokasi dalam penelitian ini, pertama penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Medika Sangatta yang ada di alamat Jl. Yos Sudarso IV No.1, Sangatta, lokasi penelitian kedua yaitu di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta di Jl. Yos Sudarso I No.1, Sangatta, lokasi penelitian ketiga yaitu Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta di Jl. Yos Sudarso 2 No.101, Sangatta Utara. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2024.

C. Desain Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kawasan penggeneralisasian yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Kelas D yang ada di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

Tabel 4. 1 Data Pegawai Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur

No.	Rumah Sakit	Pegawai Instalasi Farmasi RS
1.	Rumah Sakit Umum Medika Sangatta	25
2.	Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta	17
3.	Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta	14
	Jumlah	56

2. Sampel

Sampel merupakan representasi dari populasi yang akan diselidiki. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi sampel pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum dari subjek penelitian suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti, sedangkan kriteria eksklusi adalah menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang tidak memenuhi kriteria inklusi.

a. Kriteria inklusi pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Pegawai instalasi farmasi yang ada di Rumah Sakit Umum Medika Sangatta, Rumah Sakit Umum Meloy dan Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta;
- 2) Telah lama bekerja minimal 1 tahun;
- 3) Tingkat pendidikan minimal SMA/SMK;
- 4) Bersedia menjadi responden dalam penelitian dengan menandatangani lembar persetujuan

b. Kriteria eksklusi sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai cuti ≥ 6 bulan;

- 2) Karyawan farmasi di ruang lingkup manajerial; dan
- 3) Tidak bersedia menjadi responden

Sampel yang digunakan pada suatu penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (4.1)$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan dengan rumus di atas, dengan batas kesalahan sebesar 10%, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{56}{1 + 56 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{56}{1 + 56 \times 0,01}$$

$$n = \frac{56}{1 + 0,56}$$

$$n = \frac{56}{1,56}$$

$$n = 35,8 \approx 36 \text{ Responden}$$

Sehingga berdasarkan dengan hasil rumus tersebut, maka dapat ditentukan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 36 responden. Untuk mengantisipasi sampel yang *drop out* maka dilakukan penambahan sampel sebanyak 10% dari total sampel. Jumlah penambahan sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{n}{1-f} \quad (4.2)$$

Keterangan:

n : besar sampel yang dihitung

f : perkiraan proporsi *drop out*

Berdasarkan dengan rumus di atas, dengan nilai *drop out* sampel sebesar 10%, maka hasil ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{36}{1 - 10\%}$$

$$n = \frac{36}{1 - 0,10}$$

$$n = \frac{36}{0,9}$$

$$n = 40 \text{ Responden}$$

Berdasarkan dengan hasil di atas, maka hasil ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{Populasi Kelompok (Stratum)}}{\text{Jumlah Populasi Keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel yang ditentukan} \quad (4.3)$$

Gambar 4. 2 Jumlah Sampel Penelitian

Rumah Sakit	Rumus	Sampel
Rumah Sakit Umum Medika Sangatta	$= \frac{25}{56} \times 40$	18
Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta	$= \frac{17}{56} \times 40$	12
Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta	$= \frac{14}{56} \times 40$	10
Jumlah		40

Berdasarkan dengan hitungan tersebut, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian

ini yaitu berupa *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang bergantung pada karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan terkait dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dalam sampel *purposive*, peneliti memilih sampel berdasarkan pertimbangan ilmiah, tidak memilih sampel secara acak, tetapi dengan pertimbangan yang kuat yang ditentukan berdasarkan kriteria pilihan peneliti. Pada penelitian ini, sampel yang dipilih sudah disesuaikan dengan kriteria inklusi penelitian.

D. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent variable*) yaitu (X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu (Y). variabel bebas (X) terdiri atas sub variabel kepuasan kerja (X₁), pelatihan (X₂), semangat kerja (X₃). Variabel terikat (Y) adalah kinerja. Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Definisi Operasional Kepuasan Kerja, Pelatihan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Instalasi farmasi di Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Data
Kepuasan Kerja (X₁)	Kondisi dari perasaan positif terhadap keseimbangan antara yang diharapkan dan kenyataan sebenarnya yang akan diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Variabel ini akan diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert berdasarkan 12 soal.	Kuesioner	Rasio
Pelatihan (X₂)	Serangkaian tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang akan diukur berdasarkan pemberian tugas mengikuti pelatihan atau seminar, pengadaan fasilitas yang lebih baik, meningkatkan kembali keahlian satuan kerja, pengelolaan sistem informasi dan pemanfaatan teknologi dan peningkatan (motivasi, pendelegasian, dan penyelesaian). Variabel ini akan diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert berdasarkan 10 soal.	Kuesioner	Rasio
Semangat Kerja (X₃)	keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. yang akan diukur berdasarkan tinggi rendahnya produktivitas pekerjaan, tingkat absensi yang rendah/tinggi, tingkat perputaran karyawan, tuntutan yang sering terjadi, dan kegelisahan dimana-mana. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert berdasarkan 14 soal.	Kuesioner	Rasio
Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi (Y)	Sebuah prestasi dari hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang akan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert berdasarkan 12 soal.	Kuesioner	Rasio

E. Sumber Data, Alur dan Prosedur Instrumen Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Sumber data dalam suatu penelitian dapat diperoleh dengan data primer maupun sekunder, yaitu sebagai berikut:

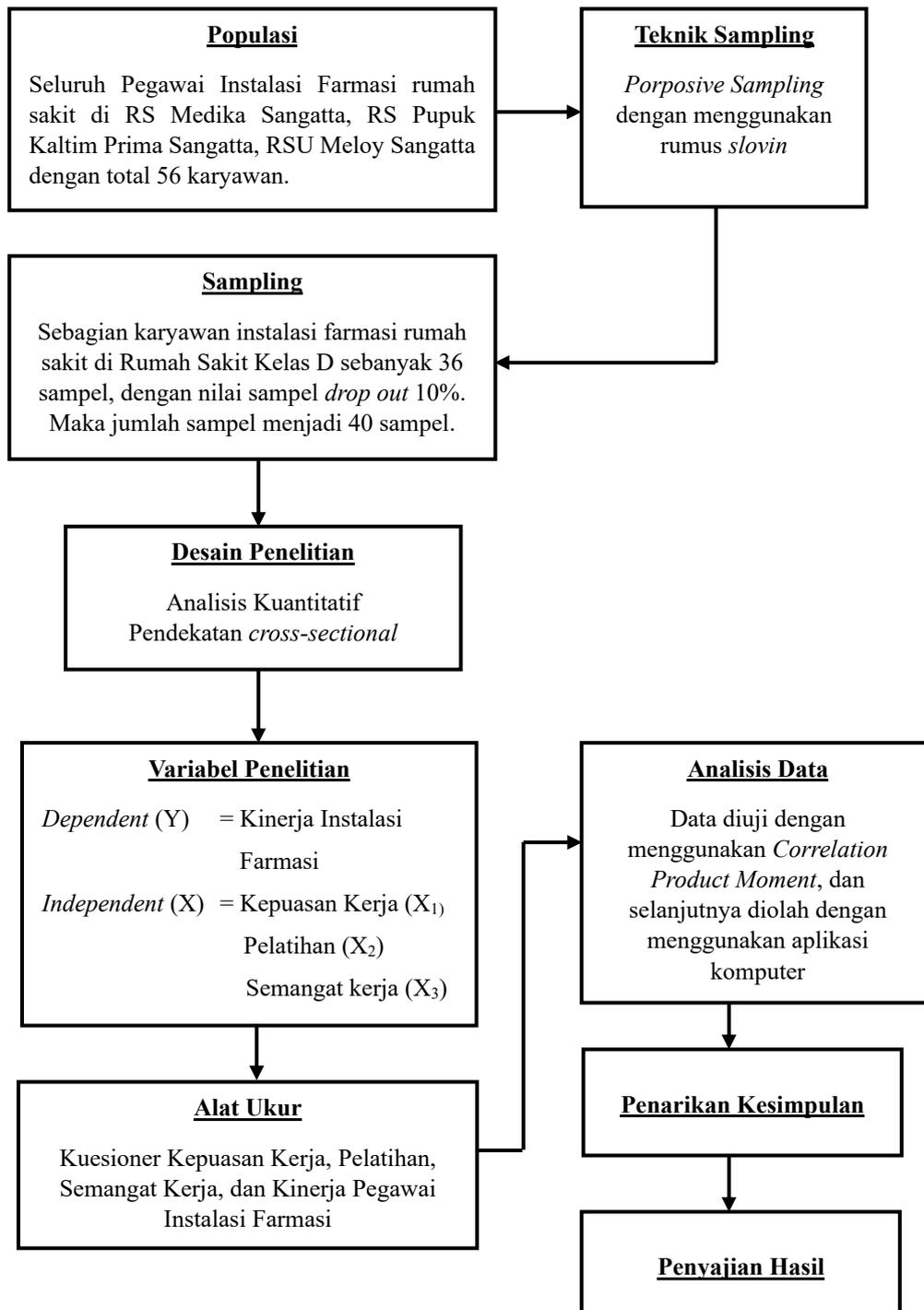
a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung di lapangan. Data primer dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, diskusi terfokus, atau penyebaran secara *offline* atau *online*. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara yang didapatkan langsung dari responden penelitian yaitu pegawai di Instalasi Farmasi Di Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur terkait dengan data kepuasan kerja, pelatihan, semangat kerja dan penilaian kinerja pegawai instalasi farmasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui jurnal, laporan dan sumber terpercaya lainnya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu jurnal nasional, data pegawai instalasi farmasi, dan sumber data lainnya.

2. Alur Penelitian



Gambar 4. 3 Alur Penelitian

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang diukur menggunakan tipe skala likert. Skala likert sering kali digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang ada, dengan skor penilaian terlihat pada tabel 4.4

Tabel 4. 4 Skor Penilaian Skala Likert

Jawaban Responden	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat setuju	5	1

Tabel 4. 5 Skor Pernyataan Favorable dan Unfavorable

No	Variabel	Nomor Soal		Jumlah Soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Kerja	1, 3, 5, 6, 10, 11	2, 4, 7, 8, 9, 12	12
2	Pelatihan	1, 4, 5, 7, 8, 9, 10	2, 3, 6	10
3	Semangat Kerja	1, 3, 5, 6, 7, 10, 13, 14	2, 4, 8, 9, 11, 12	14
4	Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi	2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 12	1, 4, 5, 11	12
Total Soal				48

Kuesioner yang digunakan pada penelitian terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Sementara, pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung atau tidak memihak kepada objek penelitian.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid dan reliabel dibutuhkan untuk memperoleh hasil penelitian yang terpercaya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji validitas dan reliabilitas perlu diadakan pada alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator dalam penelitian ini semuanya menggunakan alat bantu program komputer *SPSS Statistics 22.0*. Berikut ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas indikator-indikator dari variabel dalam penelitian yang akan diujikan, dapat dilihat di bawah ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen tersebut dikatakan valid apabila data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen dapat dikatakan *valid* apabila r hitung $>$ r tabel (0,497). Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel (0,497) maka instrumen dikatakan *invalid*.

Penelitian ini akan melakukan uji validitas dengan jumlah pertanyaan sebanyak 48 pertanyaan pada rumah sakit yang memiliki karakteristik yang sama dengan tempat peneliti akan melakukan penelitian yaitu pada pegawai instalasi farmasi di rumah sakit Kelas D. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu:

1) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,696	0,497	Valid
2	Kuesioner 2	0,651	0,497	Valid
3	Kuesioner 3	0,515	0,497	Valid
4	Kuesioner 4	0,858	0,497	Valid
5	Kuesioner 5	0,593	0,497	Valid
6	Kuesioner 6	0,863	0,497	Valid
7	Kuesioner 7	0,777	0,497	Valid
8	Kuesioner 8	0,611	0,497	Valid
9	Kuesioner 9	0,521	0,497	Valid
10	Kuesioner 10	0,607	0,497	Valid
11	Kuesioner 11	0,632	0,497	Valid
12	Kuesioner 12	0,665	0,497	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.6, menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Kepuasan Kerja (X_1) $>$ r tabel (0,497). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel Kepuasan Kerja.

2) Uji Validitas Pelatihan Kerja

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,747	0,497	Valid
2	Kuesioner 2	0,606	0,497	Valid
3	Kuesioner 3	0,581	0,497	Valid
4	Kuesioner 4	0,630	0,497	Valid
5	Kuesioner 5	0,664	0,497	Valid
6	Kuesioner 6	0,540	0,497	Valid
7	Kuesioner 7	0,819	0,497	Valid
8	Kuesioner 8	0,581	0,497	Valid
9	Kuesioner 9	0,618	0,497	Valid
10	Kuesioner 10	0,751	0,497	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Pelatihan Kerja (X_2) $>$ r tabel (0,497). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel Pelatihan Kerja.

3) Uji Validitas Semangat Kerja

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

No	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,615	0,497	Valid
2	Kuesioner 2	0,537	0,497	Valid
3	Kuesioner 3	0,510	0,497	Valid
4	Kuesioner 4	0,580	0,497	Valid
5	Kuesioner 5	0,523	0,497	Valid
6	Kuesioner 6	0,542	0,497	Valid
7	Kuesioner 7	0,598	0,497	Valid
8	Kuesioner 8	0,629	0,497	Valid
9	Kuesioner 9	0,546	0,497	Valid
10	Kuesioner 10	0,575	0,497	Valid
11	Kuesioner 11	0,510	0,497	Valid
12	Kuesioner 12	0,558	0,497	Valid
13	Kuesioner 13	0,614	0,497	Valid
14	Kuesioner 14	0,552	0,497	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Semangat Kerja (X_3) $>$ r tabel (0,497). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel

Semangat Kerja dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel Semangat Kerja.

4) Uji Validitas Kinerja

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,704	0,497	Valid
2	Kuesioner 2	0,597	0,497	Valid
3	Kuesioner 3	0,528	0,497	Valid
4	Kuesioner 4	0,773	0,497	Valid
5	Kuesioner 5	0,739	0,497	Valid
6	Kuesioner 6	0,533	0,497	Valid
7	Kuesioner 7	0,527	0,497	Valid
8	Kuesioner 8	0,512	0,497	Valid
9	Kuesioner 9	0,680	0,497	Valid
10	Kuesioner 10	0,684	0,497	Valid
11	Kuesioner 11	0,684	0,497	Valid
12	Kuesioner 12	0,700	0,497	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Kinerja (Y) > r tabel (0,497). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel Kinerja dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel Kinerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila hasil pengukuran dengan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik pengujian reliabel ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Jika r alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Maka variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6. Berikut adalah hasil hitung uji reliabel seluruh variabel terdapat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,877	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,828	Reliabel
Semangat Kerja	0,820	Reliabel
Kinerja	0,849	Reliabel

Sumber Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel > 0,6. Jadi seluruh variabel penelitian reliabel. Dengan kata lain, semua pernyataan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat serta bisa digunakan selaku alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanya kembali, jawabannya akan serupa.

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah proses yang mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna dan mudah diterima. Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengeditan data, pemeriksaan atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Pengeditan dilakukan untuk melengkapi kekurangan atau kesalahan yang terdapat pada data mentah.
- b. *Coding* dan Transformasi data, adalah pemberian kode-kode tertentu pada tiap-tiap data termasuk memberikan kategori untuk jenis data yang sama. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka untuk memberikan identitas angka.
 - a. *Scoring*, adalah pemberian nilai atau skor untuk item yang diperoleh oleh responden dan menentukan nilai terendah dan tertinggi.
 - b. Tabulasi data adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis.

2. Analisis Data

Hasil data pada penelitian ini, akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi komputer. Analisis data dilakukan secara sistematis, yaitu:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk menganalisis data terhadap satu variabel tanpa dikaitkan dengan variabel lainnya. Analisis univariat dalam penelitian ini berupa karakteristik responden, kepuasan kerja, pelatihan kerja, semangat kerja, dan kinerja. Selain itu, analisis juga dilakukan pada masing-masing variabel yakni variabel independen yaitu kepuasan kerja, pelatihan kerja, semangat kerja serta variabel dependen yakni kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi rumah sakit di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, yaitu dengan menggunakan uji korelasi Product Moment. Uji ini digunakan untuk melihat hubungan antara kelompok variabel dependent dengan variabel independent. Untuk melakukan uji korelasi berganda harus melalui uji prasyarat yaitu uji normalitas dan linearitas.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta

a. Sejarah

Rumah sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta dulunya dikelola dibawah naungan Yayasan Rumah Sakit Pupuk Kaltim pada tanggal 1 Desember 2011 dalam bentuk kerjasama Operasional (KSO). RSPKT Prima Sangatta merupakan implementasi perluasan jaringan Rumah Sakit Pupuk Kaltim yang telah berdiri sejak 4 April 1989 untuk ikut mensukseskan program kesehatan pemerintah melalui penyediaan kesehatan yang tidak hanya terbatas pada karyawan PT Pupuk Kaltim namun juga untuk masyarakat sekitar.

Pesatnya perluasan industri pertambangan dan bertambahnya perusahaan-perusahaan besar di wilayah Sangatta menjadikan RSPKT Prima Sangatta sebagai penyedia layanan kesehatan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan medis masyarakat perusahaan dengan layanan unggulan *Medical Check Up* dan UGD 24 Jam. Pada tanggal 1 Maret 2012, Yayasan Rumah Sakit Pupuk Kaltim (YRS) beralih status menjadi Perseroan Terbatas (PT) Kaltim Medika Utama, dengan demikian RSPKT Prima Sangatta menjajdi salah satu *Strategic Bussiness Unit* PT Kaltim Medika Utama.

RSPKT Prima Sangatta saat ini melayani pemeriksaan kesehatan bagi karyawan perusahaan di Sangatta dan sekitarnya dengan sistem *backcharge* ataupun *fee for services* ke perusahaan dengan didahului adanya kesepakatan yang dituangkan dalam *Memorandum of Understanding* (MOU) atau Perjanjian kerjasama.

b. Visi, Misi, Strategi dan Nilai Budaya

1) Visi

Menjadi perusahaan berbasis rumah sakit yang berjangkauan luas dan terbaik di Kaltim, dengan kemampuan sebagai pusat pengembangan SDM dan pengelola jaringan Rumah Sakit dengan Standar Kompetensi Nasional.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang beretika.
- b) Mengembangkan jaringan Rumah Sakit dengan standar nasional.
- c) Mengembangkan pusat pendidikan dan pelatihan SDM Rumah Sakit di Kaltim.
- d) Mengembangkan pelayanan proaktif dan perluasan jangkauan bagi semua kalangan masyarakat.
- e) Menyelenggarakan pengelolaan rumah sakit yang memberikan manfaat signifikan bagi share holder, karyawan dan lingkungan sekitar.
- f) Menyelenggarakan pengelolaan rumah sakit yang berwawasan lingkungan.

3) Strategi

- a) Membangun secara bertahap, 1 (Satu) Rumah Sakit di setiap Kabupaten/Kota di Kaltim, baik rumah sakit umum atau rumah sakit khusus.
- b) Menyelenggarakan kerjasama pengelolaan rumah sakit.
- c) Membangun RS PKT induk menjadi RS dengan fasilitas yang lengkap dan modern serta dilengkapi dengan sarana penunjang yang memadai.
- d) Menyelenggarakan manajemen pengelolaan RS yang kondusif dan profesional yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan produktif sehingga memberikan kepuasan kepada pelanggan, menyejahterakan karyawan dan memberikan manfaat yang signifikan kepada stakeholders.

- e) Menyelenggarakan pusat pendidikan dan pelatihan yang memadai serta kompeten dibidang kesehatan dan perumahan.
 - f) Mewujudkan rumah sakit yang bersih, aman dan nyaman dalam memberikan pelayanan, sehingga menjadi daya tarik dan pilihan utama bagi pelanggan.
- 4) Nilai Budaya
- a) Integritas
 - b) Kompeten
 - c) Tanggung jawab
 - d) Peduli & Manusiawi
 - e) Adil
- c. Layanan RSPKT Prima Sangatta
- 1) Klinik
 - a) Klink Gigi
 - b) Spesialis Anak
 - c) Spesialis Anestesi
 - d) Spesialis Bedah
 - e) Spesialis Jantung
 - f) Spesialis Kebidanan dan kandungan
 - g) Spesialis Kulit dan Kelamin
 - h) Spesialis Mata
 - i) Spesialis Neurologi
 - j) Spesialis Radiologi
 - k) Spesialis THT
 - l) Spesialis Penyakit Dalam
 - 2) Pelayanan penunjang

- a) Apotek
- b) Laboratorium
- c) Radiologi
- 3) Instalasi Gawat darurat (IGD)
- 4) *Medical Check Up*
 - a) Paket *Comprehensive*
 - b) Instalasi Gawat Darurat
- 5) Kamar Bedah
- 6) *Neo Laser Hemoroidplasty*

2. Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta

a. Sejarah

Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta Merupakan rumah sakit umum yang berlokasi di Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur. Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta berada dibawah naungan PT. Meloy yang berdiri sejak tahun 2013 dengan pengesahan Akta Notaris Wasiah, SH, Nomor 25 Tanggal 21 Oktober 2003. Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta merupakan perusahaan milik swasta yang menjalankan usahanya berfokus pada pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Atas ijin uji coba penyelenggaraan dari Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur No. 503/52540/Regdit/I/2004 telah menjalankan usaha pelayanan kesehatan sejak tanggal 28 Januari 2004 dengan nama Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Meloy.

Tahun 2005 kembali diberikan Surat Ijin Uji Coba ke 2 Penyelenggaraan operasional Rumah Sakit Ibu dan Anak Meloy dengan No. 503/1313/PSTK-2/IV/2005. Beranjak dari prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta maka pada tanggal 05 September 2007 melalui keputusan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur No. 503/3154/PTSK-2/IX/2007 telah berhasil mendapatkan surat ijin uji coba penyelenggaraan operasional menjadi

Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta yang sebelumnya Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak, yang memberikan pelayanan kesehatan kepada semua jenis penyakit dari bersifat dasar sampai spesialisik dan mempunyai karakteristik pelayanan yang berbeda dengan industri jasa lainnya.

Setelah melalui 2 kali uji coba penyelenggaraan operasional dari Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur yaitu tahun 2007 dan tahun 2008 maka pada tahun 2009 melalui Surat dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur No. 005/Yankes-DKKT/VIII/2009 telah diberikan Surat Ijin Tetap Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta. Surat Ijin Tetap Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta ini telah diperpanjang dengan No. 503/002/DPMPTSP-PPNP/SIO-RS/IV/2021 dan berlaku sampai tahun 2026.

b. Fasilitas dan Layanan

Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta dalam memberikan pelayanan berusaha untuk terus berbenah dengan meningkatkan fasilitas dan pelayanan guna meningkatkan kepuasan dan kebermanfaatan khususnya pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Fasilitas dan pelayanan yang dimiliki Rumah Sakit Umum Meloy Sangat adalah sebagai berikut:

- 1) Poliklinik
 - a) Spesialis Anak
 - b) Spesialis Internis/Penyakit Dalam
 - c) Spesialis Kandungan
 - d) Spesialis Bedah
 - e) Spesialis Jantung
 - f) Spesialis Paru
 - g) Spesialis Saraf
 - h) Spesialis Orthopedi

- i) Spesialis Mata
 - j) Spesialis THT
 - k) Spesialis Kulit dan Kelamin
 - l) Spesialis Gigi
 - m) Spesialis Kandungan
- 2) Hemodialisa
 - 3) *Echocardiography* atau USG Jantung
 - 4) Laboratorium
 - 5) Radiologi
 - 6) *Medical Check Up*
 - 7) Apotek
 - 8) UGD
 - 9) *Ambulance*

3. Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

a. Sejarah

Bulan Agustus 1998 di Balikpapan telah berdiri PT. MHC yang dipimpin oleh tiga orang yaitu dr. Agung, dr. Usman, dan dr. Totok Sucipto yang berperan sebagai pendiri yayasan tersebut. Semua usahanya dimulai dari nol, seperti sarana dan alat-alatnya didapatkan dengan mengontrak terutama tempatnya

Rumah Sakit Umum Medika Sangatta awalnya adalah sebuah klinik yang berdiri pada tanggal 23 Oktober 2000 dengan karyawan yang masih minim dengan sebutan *Sengata Occupational Health Clinic* (SOHC). SOHC sendiri adalah sebuah lambang yang digunakan sebagai merek dagang yang artinya klinik kesehatan kerja dengan kepengurusan saat itu adalah bapak Anton dengan masa jabatan hingga bulan Mei 2003 hingga akhirnya dilanjutkan oleh bapak Uce Prasetyo sebagai Manajer di Klinik Sengata.

Tahun 2007, Klinik Sengata SOHC melakukan renovasi untuk ruangan UGD dan perencanaan gedung rawat inap. Bulan Agustus 2008 Klinik Sengata (SOHC) mulai berkembang sebagai Rumah Sakit yang disebut dengan RS SOHC Khusus bedah. Tahun 2010, RS SOHC berkembang dengan menambahkan gedung baru rawat inap lantai dengan dua lantai. Bulan Februari 2013 kembali melakukan renovasi dengan menambah gedung menjadi tiga lantai yang disertai renovasi pada lantai utama, parkir serta melengkapi fasilitas-fasilitas lainnya. Tahun 2014 pada saat BPJS mulai dilaksanakan di seluruh Indonesia, rumah sakit di Sangatta yang menerapkan program BPJS dan bekerja sama pada saat itu baru RSUD Kudungga dan Rumah Sakit Umum Medika hingga akhirnya dari tahun 2014 hingga saat ini terdapat peningkatan jumlah pasien yang sangat tinggi dengan jaminan BPJS kesehatan.

b. Visi, Misi, Falsafah, dan Nilai Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

1) Visi

Menjadi yang terbaik dalam pelayanan kesehatan kerja dan layanan medis di pulau Kalimantan.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan dengan efisien dan biaya yang rasional.
- b) Memperkuat daya saing dengan pembenahan secara berkelanjutan.
- c) Mengembangkan pelayanan menyeluruh secara berkesinambungan

3) Falsafah

Kualitas E M A S. Seperti Hati, Enerjik, Mumpuni, Aman, Sigap

4) Nilai

- a) *Excellent Service* : Pelayanan Prima
- b) *Integrity* : Integritas
- c) *Synergy* : Saling bekerjasama dan menunjang
- d) *Homesty* : Kejujuran

e) *Care* : Kepedulian

f) *Efficient* : Efisien

c. Tujuan Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

- 1) Penyediaan fasilitas sarana dan prasarana, pelayanan kesehatan yang *representative*, bermutu, ramah, nyaman, aman dan terjangkau secara profesional.
- 2) Penyediaan sumber daya manusia yang profesional.
- 3) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyarakat utama, adil, dan makmur melalui pendekatan *preventif*, *promotif*, *kuratif*, dan *rehabilitative* yang dilaksanakan secara menyeluruh.
- 4) Modernisasi penyediaan peralatan kesehatan yang lebih optimal berdaya guna dan berhasil guna.

d. Pelayanan Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

1) Pelayanan Medik Dasar/Umum

Pelayanan medik dasar merupakan pelayanan medik yang diberikan kepada perorangan atau keluarga dalam masyarakat. Pelayanan ini dilaksanakan oleh tenaga kesehatan, terutama dokter umum atau dokter gigi. Tujuannya adalah untuk mengupayakan kesembuhan penyakit yang ada pada pasien dan memastikan tindakan medis sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Beberapa aspek dari pelayanan medik dasar meliputi:

- a) Pelayanan Dokter Umum memberikan perawatan dan penanganan medis mencakup berbagai kondisi kesehatan umum
- b) Pelayanan tindakan sederhana mencakup tindakan medis yang tidak memerlukan prosedur unit, seperti pemberian obat atau perawatan luka ringan

- c) Pelayanan Administrasi Rekam Medis terkait dokumentasi dan pengelolaan rekam medis pasien.
- 2) Pelayanan Medik Gigi Mulut
- 3) Pelayanan KIA/KB
- 4) Pelayanan Gawat Darurat Umum 24 jam & 7 Hari Seminggu
- 5) Penyakit Dalam

Internist atau Dokter spesialis penyakit dalam adalah dokter spesialis yang merawat pasien dewasa dan lansia secara khusus berfokus pada menangani penyakit yang menyerang organ dalam, seperti jantung, ginjal, hati dan paru-paru sekaligus memahami keadaan organ dari pasien.

- 6) Kesehatan Anak
- 7) Bedah

Pelayanan bedah merupakan bagian penting dalam rumah sakit yang menangani tindakan operasi pada pasien. Dokter spesialis bedah melakukan operasi pada pasien untuk mengatasi cedera, penyakit, atau kelainan tubuh.

Pelayanan bedah di rumah sakit terdiri atas:

- a) Bedah Orthopedi
- b) Bedah Syaraf
- c) Bedah Urologi
- d) Kebidanan
- e) THT
- f) Mata
- g) Bedah Mulut
- h) Penyakit Dalam
- 8) Obstetri dan Ginekologi

Obstetri berhubungan dengan kehamilan dan persalinan, termasuk proses sebelum, selama, dan setelah seorang wanita melahirkan. Ginekologi mencakup diagnosis, penanganan, hingga perawatan penyakit yang terkait dengan organ reproduksi wanita.

9) Anestesi

Anestesi adalah tindakan medis yang diberikan kepada pasien agar pasien tidak merasakan sakit selama dilakukan operasi.

10) Radiologi

Pelayanan radiologi merupakan ilmu kedokteran untuk melihat bagian tubuh manusia menggunakan pancaran atau radiasi gelombang, baik gelombang elektromagnetik maupun gelombang mekanik. Dokter radiologi berperan dalam mendeteksi, membantu diagnosis, dan mengobati penyakit menggunakan prosedur pencitraan, seperti foto rontgen, USG, CT Scan, hingga MRI.

11) Patologi Klinik

Patologi klinik merupakan cabang ilmu kedokteran yang mempelajari penyakit dan kondisi medis melalui pengamatan dan analisis spesimen. Dokter spesialis patologi klinik memiliki keahlian dalam kegiatan laboratorium dan bertanggung jawab atas semua departemen khusus yang terkait.

12) Mata

Pelayanan kesehatan mata melibatkan berbagai aspek untuk menjaga kesehatan dan mengatasi masalah pada mata. Berikut adalah beberapa layanan yang biasanya tersedia di rumah sakit atau klinik mata:

- a. Pemeriksaan rutin
- b. Operasi Katarak
- c. Operasi Kornea
- d. Operasi Retina
- e. Laser Retina
- f. Bedah Okuloplasti
- g. Pemberian obat ke mata

13) Paru

Pelayanan kesehatan paru melibatkan berbagai aspek untuk menjaga kesehatan saluran napas atas dan bawah serta mengatasi masalah terkait dengan paru-paru

14) Kulit & Kelamin

15) Kedokteran Jiwa/Psikiatri//NAPZA

16) Orthopedi

17) THT

18) Saraf

19) Jantung dan Pembuluh Darah

20) Urologi

21) Periodonti

22) Perinatologi

23) Elektromedik Diagnostik

24) Pelayanan Farmasi

25) Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

26) Pengelolaan Limbah/Kesehatan Lingkungan

B. Karakteristik Penelitian**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia. Usia menjadi tolak ukur yang dapat mempengaruhi produktifitas pekerjaan seseorang. Perbedaan umur sendiri dapat menentukan kemampuan, cara berfikir, pengalaman dan kematangan seseorang dalam bekerja. Responden penelitian ini dibagi kedalam usia 21 – 23 tahun, 24 – 26 tahun, 27 – 29 tahun, 30 – 32 tahun, 33 – 35 tahun, 36 – 38 tahun, 39 – 41 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Responden Berdasarkan Usia Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Usia	Jumlah	Persentase %
21 – 23 tahun	2	5 %
24 – 26 tahun	8	20 %
27 – 29 tahun	11	27.5 %
30 – 32 tahun	9	22.5 %
33 – 35 tahun	5	12.5 %

Usia	Jumlah	Persentase %
36 – 38 tahun	3	7.5 %
39 – 41 tahun	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.1, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur mayoritas responden berusia 27 – 29 tahun berjumlah 11 (27.5 %) responden. Sebaliknya responden dengan rentang usia 39 – 41 tahun berjumlah 2 (5 %) responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	9	22.5 %
Perempuan	31	77.5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.2, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 (77.5%) responden. Sebaliknya sebanyak 9 responden adalah laki-laki (22.5%) responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan pendidikan terakhir. Sampel dikategorikan menjadi 5 yaitu SMA/SMK Farmasi, DIII, SI, SII, dan SIII. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	5	12.5 %
DIII	12	30 %
SI	23	57.5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.3, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhirnya mayoritas lulusan SI/Profesi Apoteker sebanyak 23 (55%) responden. Sebaliknya responden dengan pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah SMA/SMK Farmasi sebanyak 5 (12,5%) responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan Unit. Sampel dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu Rawat Inap, Rawat Jalan, dan Gudang. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan unit.

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Unit	Jumlah	Persentase %
Rawat Inap	7	17.5 %
Rawat Jalan	26	65 %
Gudang	7	17.5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.4, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini berdasarkan unit mayoritas berada di Unit Rawat Jalan sebanyak 26 (65 %) responden. Sebaliknya responden yang berada unit paling sedikit adalah Unit Rawat Inap sebanyak 7 (17.5%) responden dan Gudang sebanyak 7 (17.5%) responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan Lama Kerja. Sampel dikategorikan menjadi 6 yaitu 1 – 3 tahun, 4 – 6 tahun, 7 – 9 tahun, 10 – 12 tahun, 13 – 15 tahun, 16 – 18 tahun yang didapatkan dari ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Lama Kerja	Jumlah	Persentase %
1 – 3 tahun	16	40 %
4 – 6 tahun	11	27.5 %
7 – 9 tahun	6	15 %
10 – 12 tahun	5	12.5 %
16 – 18 tahun	2	5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.5, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini berdasarkan lama kerjanya mayoritas berusia lama kerja sebanyak 1 – 3 tahun 16 (40%) responden. Sebaliknya responden dengan lama kerja paling sedikit adalah 16 – 18 tahun sebanyak 2 (5%) responden.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan Gaji. Sampel dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu gaji <Rp. 3.500.000 dan gaji >Rp.3500.000. Berikut ini adalah tabel karakteristik responden berdasarkan gaji.

Tabel 5. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Di RS Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Gaji	Jumlah	Persentase %
<Rp. 3.500.000	10	25%
>Rp. 3.500.000	30	75%
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.6, diperoleh bahwa responden dari penelitian ini berdasarkan gaji mayoritas memiliki gaji >Rp. 3.500.000 sebanyak 30 (75%) responden. Sebaliknya responden dengan gaji <Rp.3.500.000 hanya sebanyak 10 (25%) responden.

C. Distribusi Variabel Penelitian

1. Distribusi Variabel Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

Tabel 5. 7 Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta (n=18)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja			
$X < 28$	Rendah	0	0%
$28 \leq X < 44$	Sedang	3	16.7%
$44 \geq X$	Tinggi	15	83.3%
Pelatihan Kerja			
$X < 33$	Rendah	0	0%
$33 \leq X < 51$	Sedang	18	100%
$51 \geq X$	Tinggi	0	0%
Semangat Kerja			
$X < 30$	Rendah	0	0%
$30 \leq X < 48$	Sedang	2	11.1%
$48 \geq X$	Tinggi	16	88.9%
Kinerja			
$X < 28$	Rendah	0	0%
$28 \leq X < 44$	Sedang	5	27.8%
$44 \geq X$	Tinggi	13	72.2%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.7, menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori tinggi sebanyak (15) 83.3% responden. Berdasarkan pelatihan kerjanya, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori sedang sebanyak 18 (100%) responden. Berdasarkan semangat kerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori tinggi sebanyak 16 (88.9%) responden. Berdasarkan kinerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori tinggi sebanyak 13 (72.2%) responden.

2. Distribusi Variabel Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta

Tabel 5. 8 Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi Farmasi Rumah Pupuk Kaltim Prima Sangatta (n=12)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja			
$X < 28$	Rendah	0	0%
$28 \leq X < 44$	Sedang	5	41.7%
$44 \geq X$	Tinggi	7	58.3%
Pelatihan Kerja			
$X < 33$	Rendah	1	8.3%
$33 \leq X < 51$	Sedang	11	91.7%
$51 \geq X$	Tinggi	0	0%
Semangat Kerja			
$X < 30$	Rendah	0	0%
$30 \leq X < 48$	Sedang	5	41.7%
$48 \geq X$	Tinggi	7	58.3%
Kinerja			
$X < 28$	Rendah	11	91.7%
$28 \leq X < 44$	Sedang	1	8.3%
$44 \geq X$	Tinggi	0	0%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori tinggi sebanyak (7) 58.3% responden. Berdasarkan pelatihan kerjanya, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori sedang sebanyak 11 (91.7%) responden. Berdasarkan semangat kerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori tinggi

sebanyak 7 (58.3%) responden. Berdasarkan kinerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori sedang sebanyak 11 (91.7%) responden.

3. Distribusi Variabel Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta

Tabel 5. 9 Kategorisasi Kategorisasi Skor Skala Data Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta (n=10)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja			
$X < 28$	Rendah	0	0%
$28 \leq X < 44$	Sedang	5	50%
$44 \geq X$	Tinggi	5	50%
Pelatihan Kerja			
$X < 33$	Rendah	1	10%
$33 \leq X < 51$	Sedang	9	90%
$51 \geq X$	Tinggi	0	0%
Semangat Kerja			
$X < 30$	Rendah	0	0%
$30 \leq X < 48$	Sedang	1	10%
$48 \geq X$	Tinggi	9	90%
Kinerja			
$X < 28$	Rendah	0	0%
$28 \leq X < 44$	Sedang	5	50%
$44 \geq X$	Tinggi	5	50%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.9, menunjukkan bahwa mayoritas kepuasan kerja pegawai pada Instalasi Farmasi Rumah Umum Meloy Sangatta berada pada kategori tinggi dan sedang dengan banyak masing-masing (5) 50% responden. Berdasarkan pelatihan kerjanya, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Umum Meloy Sangatta berada pada kategori sedang sebanyak 9 (90%) responden. Berdasarkan semangat kerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Umum Meloy Sangatta berada pada kategori tinggi sebanyak 9 (90%) responden. Berdasarkan kinerja, mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Umum Meloy Sangatta berada pada kategori sedang dan tinggi dengan banyak masing-masing 5 (50%) responden.

4. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai mean sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 8. Adapun sebaran frekuensi data untuk kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 10 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 28$	Rendah	0	0%
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	$28 \leq X < 44$	Sedang	13	32.5%
$M + 1 \text{ SD} \geq X$	$44 \geq X$	Tinggi	27	67.5%
Total			40	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.10, diperoleh bahwa sebanyak 27 responden (67.5%) memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta memiliki tingkat kepuasan pada pekerjaan yang tinggi.

5. Distribusi Variabel Pelatihan Kerja

Diketahui bahwa dari variabel pelatihan kerja diperoleh nilai mean sebesar 42 dan standar deviasi sebesar 9,3 yang dibulatkan menjadi 9. Adapun sebaran frekuensi data untuk pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 11 Kategori Skor Skala Pelatihan Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 33$	Rendah	2	5%
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	$33 \leq X < 51$	Sedang	38	95%
$M + 1 \text{ SD} \geq X$	$51 \geq X$	Tinggi	0	0%
Total			40	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.11, diperoleh bahwa sebanyak 38 responden (95%) memiliki pelatihan kerja yang tergolong sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta belum menerima pelatihan kerja yang cukup dan sesuai untuk meningkatkan pekerjaannya.

6. Distribusi Variabel Semangat Kerja

Diketahui bahwa dari variabel semangat kerja diperoleh nilai mean sebesar 39 dan standar deviasi sebesar 8.6 yang dibulatkan menjadi 9. Adapun sebaran frekuensi data untuk semangat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 12 Kategorisasi Skor Skala Semangat Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 30$	Rendah	0	0%
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	$30 \leq X < 48$	Sedang	8	20%
$M + 1 \text{ SD} \geq X$	$48 \geq X$	Tinggi	32	80%
Total			40	100%

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh bahwa sebanyak 32 responden (80%) memiliki semangat kerja yang tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

7. Distribusi Variabel Kinerja

Diketahui bahwa dari variabel semangat kerja diperoleh nilai mean sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 8. Adapun sebaran frekuensi data untuk semangat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 13 Kategorisasi Skor Skala Kinerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 28$	Rendah	-	-
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	$28 \leq X < 44$	Sedang	21	52.5%
$M + 1 \text{ SD} \geq X$	$44 \geq X$	Tinggi	19	47.5%
Total			40	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.13, diperoleh bahwa sebanyak 21 responden (52.5%) memiliki kinerja yang tergolong sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta memiliki kinerja sedang. Artinya, diperlukan peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar kinerja pegawai naik.

8. Distribusi Tingkat Capaian Responden

a. Tingkat Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5. 14 Tingkat Capaian Responden Variabel Kepuasan Kerja IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

P	STS	TS	R	S	SS	n	Rata-rata	Kriteria	TCR%
KP1	0	1	3	24	12	40	4,175	Baik	83,5
KP2	9	22	6	3	0	40	3,925	Baik	78,5
KP3	1	4	5	21	9	40	3,825	Baik	76,5
KP4	11	20	3	4	2	40	3,8	Baik	77
KP5	0	8	5	20	7	40	3,625	Baik	72,5
KP6	0	4	3	23	10	40	3,975	Baik	79,5
KP7	2	19	7	8	4	40	3,175	Cukup	63,5
KP8	4	28	6	2	0	40	3,85	Baik	77
KP9	4	13	3	16	4	40	2,925	Cukup	58,5
KP10	0	1	3	22	14	40	4,225	Baik	84,5
KP11	0	1	2	23	14	40	4,25	Sangat Baik	85
KP12	8	21	7	3	1	40	3,8	Baik	76

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.14, menunjukkan bahwa rata-rata TCR dari variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 76% dengan mayoritas pegawai menjawab pertanyaan KP11 dengan nilai TCR sebesar 85% dengan kriteria sangat baik. Artinya pegawai akan merasa puas pada rekan kerja apabila memiliki suasana kerja yang harmonis.

b. Tingkat Capaian Responden Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 5. 15 Tingkat Capaian Responden Variabel Pelatihan Kerja IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

P	STS	TS	R	S	SS	n	Rata-rata	Kriteria	TCR%
PL1	1	0	1	25	13	40	4,225	Baik	84,5
PL2	6	15	10	6	3	40	3,375	Baik	67,5
PL3	0	0	5	24	11	40	4,15	Baik	83
PL4	0	1	4	22	13	40	4,175	Baik	83,5
PL5	0	0	3	27	10	40	4,175	Baik	83,5
PL6	5	17	11	7	0	40	3,5	Baik	70
PL7	0	0	3	26	11	40	4,2	Baik	84
PL8	0	0	3	29	8	40	4,125	Baik	82,5
PL9	0	0	5	23	12	40	4,175	Baik	83,5
PL10	0	1	6	24	9	40	4,025	Baik	80,5

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.15, menunjukkan bahwa rata-rata TCR dari variabel pelatihan kerja yaitu sebesar 80,25% dengan mayoritas pegawai menjawab pertanyaan PL1 dengan nilai TCR sebesar 84,5% masuk pada kriteria baik. Artinya

pegawai merasa perlu dibekali pengetahuan dan keterampilannya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Tingkat Capaian Responden Variabel Semangat Kerja

Tabel 5. 16 Tingkat Capaian Responden Variabel Semangat Kerja IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

P	STS	TS	R	S	SS	n	Rata-rata	Kriteria	TCR%
SM1	0	0	0	24	16	40	4,4	Sangat Baik	88
SM2	6	19	3	12	0	40	3,475	Baik	69,5
SM3	0	0	0	20	20	40	4,5	Sangat Baik	90
SM4	13	26	0	1	0	40	4,275	Sangat Baik	85,5
SM5	0	0	9	25	8	40	3,975	Baik	79,5
SM6	0	6	5	22	7	40	3,75	Baik	75
SM7	0	0	2	30	8	40	4,15	Baik	83
SM8	2	12	6	19	1	40	2,875	Cukup	57,5
SM9	4	13	11	10	2	40	3,175	Cukup	63,5
SM10	0	4	17	15	4	40	3,475	Baik	69,5
SM11	0	23	11	5	1	40	3,4	Baik	68
SM12	2	13	4	18	3	40	2,825	Cukup	56,5
SM13	0	1	12	22	5	40	3,775	Baik	75,5
SM14	0	4	12	20	4	40	3,6	Baik	72

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.16, menunjukkan bahwa rata-rata TCR dari variabel semangat kerja yaitu sebesar 73,7% dengan mayoritas pegawai menjawab pertanyaan SM3 dengan nilai TCR sebesar 90% masuk pada kriteria baik. Artinya pegawai merasa tinggi rendahnya produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh sikap kerja yang saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja sehingga akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

d. Tingkat Capain Responden Variabel Kinerja

Tabel 5. 17 Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja IFRS Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

P	STS	TS	R	S	SS	n	Rata-rata	Kriteria	TCR%
K1	1	28	5	4	2	40	3,55	Baik	71
K2	0	1	2	34	3	40	3,975	Baik	79,5
K3	1	0	11	27	1	40	3,675	Baik	73,5
K4	1	13	7	19	0	40	2,9	Cukup	58
K5	0	0	2	32	6	40	4,1	Baik	82

P	STS	TS	R	S	SS	n	Rata-rata	Kriteria	TCR%
K6	1	10	18	10	1	40	3	Cukup	60
K7	0	3	5	31	1	40	3,75	Baik	75
K8	0	4	12	22	2	40	3,55	Baik	71
K9	0	1	1	33	5	40	4,05	Baik	81
K10	0	1	3	31	5	40	4	Baik	80
K11	1	6	12	19	2	40	2,625	Cukup	52,5
K12	0	1	7	25	7	40	3,95	Baik	79

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.17, menunjukkan bahwa rata-rata TCR dari variabel kinerja yaitu sebesar 71,8% dengan mayoritas pegawai menjawab pertanyaan K5 dengan nilai TCR sebesar 82% masuk pada kriteria baik. Artinya kinerja pegawai akan baik apabila pegawai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dimiliki kepada atasan dan rekan kerja.

D. Analisis Hubungan Antar Variabel

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dengan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengelolaan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja instalasi farmasi rumah sakit, maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan setiap variabel tersebut. Maka dari itu diperlukan cara-cara dalam menganalisisnya, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data penelitian sebarannya normal. Dikatakan normal apabila nilai sig. > 0.05. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 18 Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	α	Interpretasi
Kepuasan Kerja	.200	0.05	Berdistribusi Normal
Pelatihan Kerja	.200	0.05	Berdistribusi Normal
Semangat Kerja	.081	0.05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, diperoleh nilai p untuk variabel kepuasan kerja adalah $0.200 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Kemudian nilai p untuk variabel pelatihan kerja adalah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Dan nilai p untuk variabel Semangat Kerja adalah $0.081 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan antara variabel dikatakan linear apabila nilai *sig. Deviation from linearity* > 0.05 . Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Uji Linearitas Variabel

Tabel 5. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Dev From Linearity	Interpretasi
Kepuasan Kerja – Kinerja	0.05	0.252	Linear
Pelatihan Kerja – Kinerja	0.05	0.522	Linear
Semangat Kerja – Kinerja	0.05	0.696	Linear

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.252 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.514 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.696 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Semangat Kerja terhadap variabel kinerja.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, hubungan pelatihan kerja dengan kinerja, dan hubungan semangat kerja dengan kinerja. Untuk uji hipotesis maka digunakan uji *Correlation Product Moment* sesuai dengan tabel 5.13 berikut.

Tabel 5. 20 Hasil Uji Hipotesis Dengan *Correlation Product Moment*

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi
Kepuasan Kerja – Kinerja	0.319	0.045
Pelatihan Kerja – Kinerja	0.556	0.000
Semangat Kerja – Kinerja	0.733	0.000
Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan – Kinerja	0.619	0.000

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.20, dapat disimpulkan bahwa uji korelasi *product moment* membuktikan bahwa terdapat bahwa setiap variabel saling berhubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Interpretasi terhadap kuatnya hubungan, dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. 21 Pembeding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berikut ini adalah interpretasi dari hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

a. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 5.21, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi variabel bernilai $0.045 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai r hitung) yaitu 0.319 yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang rendah atau lemah.

b. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 5.21, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja. Dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi variabel bernilai $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai r hitung) yaitu 0.556 yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang cukup kuat.

c. Hasil Uji Hipotesis Semangat Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 5.21, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja. Dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi variabel bernilai $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai r hitung) yaitu 0.733 yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang kuat.

d. Hasil Uji Hipotesis Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dengan Kinerja

Berdasarkan tabel 5.21, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja. Dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi variabel bernilai $0.000 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai r hitung) yaitu 0.619 yang diperoleh maka kriteria kekuatan hubungan antara variabel Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dengan Kinerja mempunyai hubungan yang kuat.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pada pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur, dan hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang merupakan Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil karakteristik responden, karakteristik responden berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada di umur 27 – 29 tahun berjumlah 11 (27.5 %) responden. Sebaliknya responden dengan rentang usia 39 – 41 tahun berjumlah 2 (5 %) responden. Sejalan dengan penelitian (Meutia et al., 2022) menunjukkan bahwa pekerja yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua. Akibatnya kemampuan fisik mereka menjadi lebih terbatas. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pegawai dengan banyak 31 (77.5%) berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 9 (22.5%) responden adalah laki-laki. Sejalan dengan penelitian (Anjani et al., 2022) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kinerja pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sehingga semua orang memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan kinerja dan tidak dapat ditentukan oleh jenis kelamin seseorang. Tetapi pegawai dengan mayoritas perempuan khususnya pada instalasi farmasi lebih memudahkan dalam pemberian pelayanan obat. Hal ini dilihat dari karakteristik perempuan yang jauh lebih perasa, peka dan mudah memahami situasi yang menjadikan para pasien nyaman pada saat berinteraksi dengan pekerja perempuan dibanding laki-laki.

Berdasarkan pendidikan terakhirnya, sebanyak 23 (57.5%) mayoritas lulusan SI/profesi apoteker, lulusan DIII sebanyak 12 (30%), dan lulusan SMA/SMK Farmasi sebanyak 5 (12.5%). Sejalan dengan penelitian (Winahyu & Puspitadewi, 2022) (Riani & Putra, 2023) menunjukkan bahwa jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan, keahlian dan keterampilan karyawan dan akhirnya dapat mendorong peningkatan karyawan. Berdasarkan unit kerja, mayoritas sebanyak 26 (65%) adalah pegawai yang berada di unit Rawat Jalan, sebanyak 7 (17.5%) adalah pegawai yang berada di unit gudang, dan sebanyak 6 (17.5%) adalah pegawai yang berada di unit Rawat Inap. Banyaknya jumlah pegawai yang ada di unit rawat jalan disebabkan oleh faktor kuantitas pasien yang banyak setiap harinya dan membutuhkan pegawai lebih banyak dibanding unit lain di bagian farmasi.

Berdasarkan lama kerjanya, mayoritas sebanyak 16 (40%) responden telah bekerja selama 1-3 tahun, sebanyak 11 (27.5%) responden telah bekerja selama 4-6 tahun, sebanyak 6 (15%) responden telah bekerja selama 7-9 tahun, sebanyak 5 (12.5%) responden telah lama bekerja selama 10-12 tahun, dan sebanyak 2 (5%) responden telah bekerja selama 16-18 tahun. Sejalan dengan penelitian (Winahyu & Puspitadewi, 2022) menunjukkan bahwa lama kerja atau pengalaman kerja seseorang dapat mempengaruhi etos kerja dari pekerjaannya, karena semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin baik pekerja tersebut dalam menuntaskan tugasnya. Penelitian (Ilham, 2022) juga mengatakan bahwa jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja dari hasil lama kerjanya seseorang, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaannya dan karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan jumlah gajinya, mayoritas pegawai memiliki gaji dengan >Rp. 3.500.000 sebanyak 30 (75%) responden. Sebanyak 10 (25%) responden memiliki gaji

>Rp.3.500.000. Hasil ini menunjukkan bahwa 10/40 responden belum memiliki pendapatan bersih yang sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Sejalan dengan penelitian (Febrian, 2023) Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang menjadi lebih percaya diri dan kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Menerima gaji yang layak dan sesuai dengan upah minimum yang telah diatur, membantu pekerja untuk loyal kepada rumah sakit karena hasil kerja para karyawan yang ada dibayar sesuai dengan kemampuan, pendidikan, pengalaman dengan layak.

1. Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

Berdasarkan distribusi variabel kuesioner dengan 18 responden yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada di kategori tinggi dengan banyak 15 (83.3%) pegawai telah merasa puas dengan pekerjaannya. Pelatihan kerja pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori sedang dengan 18 (100%) pegawai merasa perlu untuk diberikan pelatihan kerja terkait bidang kefarmasian agar dapat meningkatkan kemampuan, pemahaman pegawai mengenai pekerjaannya. Semangat kerja pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori tinggi dengan 16 (88.9%) pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target dan tujuan rumah rumah sakit dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada. Kinerja yang dimiliki pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Medika Sangatta berada pada kategori tinggi dengan 13 (72.2%) pegawai merasa telah memberikan kontribusi yang cukup terhadap pekerjaannya.

2. Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta

Berdasarkan distribusi variabel kuesioner dengan 12 responden yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada di kategori tinggi dengan banyak 7 (58,3%) pegawai telah merasa puas dengan pekerjaannya. Namun kepuasan kerja pegawai di Instalasi Farmasi

Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta perlu ditingkatkan. Pelatihan kerja pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori sedang dengan 11 (91.7%) pegawai merasa perlu untuk diberikan pelatihan kerja terkait bidang kefarmasian agar dapat meningkatkan kemampuan, pemahaman pegawai mengenai pekerjaannya.

Semangat kerja pegawai di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori tinggi dengan 7 (58.3%) pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target dan tujuan rumah sakit dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada. Namun perlu dilakukan peningkatan untuk menaikkan semangat kerja pegawai dalam bekerja. Kinerja yang dimiliki pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta berada pada kategori tinggi dengan 11 (91.7%) pegawai merasa telah memberikan kontribusi yang cukup terhadap pekerjaannya.

3. Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta

Berdasarkan distribusi variabel kuesioner dengan 10 responden yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada di kategori tinggi dan sedang dengan banyak masing-masing 5 (50%) responden. Artinya sebanyak 5/10 pegawai yang menjadi responden masih merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal yang dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta adalah hubungan dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, atasan yang memberikan banyak dukungan dan arahan dalam pekerjaan pegawai, dan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.

Pelatihan kerja pada Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta berada pada kategori sedang dengan 10 (90%) pegawai merasa perlu untuk diberikan

pelatihan kerja terkait bidang kefarmasian agar dapat meningkatkan kemampuan, pemahaman pegawai mengenai pekerjaannya. Semangat kerja pegawai di Instalasi Farmasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta berada pada kategori tinggi dengan 9 (90%) pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan target dan tujuan rumah rumah sakit dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada.

Kinerja yang dimiliki pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta berada pada kategori sedang dan tinggi dengan masing-masing 5 (50%) responden. Artinya sebanyak 5/10 pegawai yang menjadi responden masih memiliki kinerja yang kurang. Hal yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta dikarenakan belum mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah diberikan, tidak memprioritaskan pekerjaan yang dimiliki dan kurang berkomitmen dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan distribusi variabel kepuasan kerja disimpulkan bahwa mayoritas dari pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur memiliki tingkat kepuasan yang tergolong tinggi pada pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap rekan kerja. faktor seperti penerimaan gaji yang telah sesuai sehingga pekerja merasa telah dihargai karena hasil kerjanya yang dibayarkan setimpal, memiliki rekan kerja yang saling menghormati dapat menjadikan lingkungan kerja terasa lebih harmonis sehingga memberikan kenyamanan pada saat bekerja, dan kesesuaian *jobdesk* yang sesuai pendidikan

memampukan karyawan untuk memahami dan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji *Correlation Product Moment* diperoleh nilai signifikansi $0.045 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima (terdapat hubungan). Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai r hitung) yaitu 0.319, maka kriteria kekuatan hubungannya adalah rendah. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Sehingga disimpulkan bahwa 31,9% kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dapat ditentukan dari kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Budhiana et al., 2022), terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota Sukabumi dengan keeratan lemah. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri yang belum memuaskan yang dilihat dari jumlah beban kerja yang begitu tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan juga menjadi salah satu penyebab dari menurunnya kepuasan masyarakat. Hasil penelitian juga diperkuat oleh penelitian (Sutrisno et al., 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor finansial dikarenakan karyawan sangat berharap agar perusahaan memberikan bonus dan insentif.

Penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) mengatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian dari (Liana et al., 2023) kepuasan karyawan memiliki dampak yang nyata pada kualitas kinerja karyawan. Semakin puas pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Menurut Lawyer (Suciani et al., 2022), bahwa kepuasan adalah perasaan positif dan sangat didasarkan atas kenyataan seimbang antara yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya diterima. Kepuasan kerja adalah hasil dari pemikiran, perasaan, dan tindakan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Nasution & Khair, 2022)

Sebagian besar kepuasan kerja berhubungan dengan masalah pribadi. Setiap pekerja pasti memiliki ukuran untuk tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisi (Firdaus, 2023).

Namun pada penelitian dari (Pawerangi & Amang, 2023), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Sekalipun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja dari perawat karena akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan pada empat indikator dari kepuasan pun, menunjukkan hasil bahwa kepuasan terhadap rekan kerja memiliki nilai yang tinggi karena memiliki rekan kerja yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi cenderung menyebabkan para rekan kerja lebih puas berada dalam kelompok karena kepuasan yang timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dari kelompok dan tekanan pekerjaan.

5. Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan distribusi variabel pelatihan kerja disimpulkan bahwa mayoritas dari pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur masih tergolong sedang sehingga diperlukan pemerataan pemberian pelatihan kefarmasian kepada para pegawai instalasi farmasi. Berdasarkan karakteristik responden mengenai pelatihan menunjukkan bahwa, responden yang pernah menerima pelatihan

selama masa kerja hanya 14 dari 40 responden. Artinya sebanyak 26 responden yang merupakan pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur belum pernah penerima pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (kefarmasian).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu pemberian tugas mengikuti pelatihan atau seminar, pengadaan fasilitas yang lebih baik, meningkatkan kembali keahlian satuan kerja, pengelolaan sistem informasi dan pemanfaatan teknologi, dan peningkatan motivasi, pendelegasian dan penyelesaian. Pemberian pelatihan kepada para pegawai dapat meningkatkan kembali keahlian pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Pemberian pelatihan kepada pegawai juga dapat memotivasi pegawai untuk loyal dan setia dalam bekerja dikarenakan perusahaan memberikan kepercayaan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji *Correlation Product Moment* diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima (terdapat hubungan). Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai *r* hitung) yaitu 0.556, maka kriteria kekuatan hubungannya cukup kuat. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif pelatihan kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Dapat disimpulkan bahwa 55,6% kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dapat ditentukan dari tingkat pelatihan kerja yang diterima pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pawerangi & Amang, 2023), bahwa pelatihan kerja berhubungan positif signifikan dengan kinerja. Kinerja akan rendah jika pelatihannya kurang, sedangkan kinerja akan meningkat apabila pemberian pelatihan kerja meningkat. Hasil penelitian juga diperkuat juga dengan penelitian (Yeni Setiani, 2023), pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dan searah yang berarti apabila

pelatihan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian dari (Liana et al., 2023), variabel pelatihan menunjukkan nilai signifikansi terhadap kinerja pegawai. Pemberian pelatihan kerja dapat menjadi alat motivasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga para karyawan mampu memiliki kinerja yang baik dan mengalami peningkatan.

Menurut Hamalik dalam (Rivaldo & Yusman, 2021), menunjukkan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang akan diukur berdasarkan pemberian tugas mengikuti pelatihan atau seminar, pengadaan fasilitas yang lebih baik, meningkatkan kembali keahlian satuan kerja, pengelolaan sistem informasi dan pemanfaatan teknologi dan peningkatan (motivasi, pendelegasian, dan penyelesaian).

Instalasi farmasi sendiri adalah unit pelaksana fungsional yang menyelenggarakan seluruh kegiatan pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit. Instalasi farmasi rumah sakit, merupakan unit yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan semua kegiatan pekerjaan kefarmasian yang meliputi pengelolaan perbekalan farmasi mulai dari pemilihan, perencanaan, pengadaan, penyimpanan, penyiapan, peracikan, dan pelayanan langsung kepada pasien.

Pelatihan karyawan mengenai kefarmasian penting untuk selalu rutin dilaksanakan atau diberikan kepada karyawan, hal ini dikarenakan untuk meningkatkan mutu pelayanan kefarmasian, meningkatkan kualitas SDM, pemerataan, keterjangkauan obat dan perbekalan kesehatan, pemahaman terhadap teknologi dan sistem informasi, dan penanganan situasi darurat dan keadaan khusus. Maka dari itu penting untuk manajemen rumah sakit dalam menjaga kualitas SDM dengan melakukan pemerataan kepada para karyawan yang ada di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan pegawai sendiri adalah dengan pemberian tugas untuk mengikuti pelatihan atau seminar (Ekhsan et al., 2022).

6. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan distribusi variabel semangat kerja disimpulkan bahwa mayoritas dari pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur memiliki semangat kerja yang tergolong tinggi. Memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, menekan tingkat perputaran karyawan dan menjadikan karyawan memiliki komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap rumah sakit sebagai tempat kerja.

Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari ambisi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki, ketaatan pegawai dalam mengikuti aturan kerja yang telah diberlakukan dan keinginan pegawai untuk tetap setia terhadap tempat kerjanya.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji *Correlation Product Moment* diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima (terdapat hubungan). Berdasarkan nilai *Pearson Correlation* (Nilai *r* hitung) yaitu 0.733, maka kriteria kekuatan hubungannya kuat. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif semangat kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Dapat disimpulkan bahwa 77,3% kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dapat ditentukan dari semangat pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Liana et al., 2023), menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam penanganan pekerjaannya, maka akan semakin besar pula kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Hasil penelitian juga diperkuat melalui penelitian (Ekhsan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi

tingkat semangat kerja seseorang maka semakin baik kinerjanya. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang baik tentu dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik dan semangat kerja sendiri datang dari dalam diri karyawan yang membuatnya bergairah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan berkeinginan untuk menghasilkan hasil yang memuaskan. Penelitian (Randika et al., 2023) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif dan berinisiatif sedangkan apabila semangat kerja yang rendah mengarah pada tingkatnya *turnover*. Tingginya tingkat *turnover* dapat mempengaruhi moral karyawan, hubungan antar karyawan, dan keamanan kerja sehingga perlu untuk dijaga agar semangat kerja pegawai tetap tinggi sehingga tetap loyal (Ardan & Jaelani, 2021).

Menurut Hasibuan dalam (Basri & Rauf, 2021), bahwa Semangat kerja merupakan keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. yang akan diukur berdasarkan tinggi rendahnya produktivitas pekerjaan, tingkat absensi yang rendah/tinggi, tingkat perputaran karyawan, tuntutan yang sering terjadi, dan kegelisahan dimana-mana.

7. Hubungan Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran Terhadap Kinerja

Sebagaimana analisis data yang telah dijelaskan, diketahui bahwa hipotesis umum yang menyatakan ada hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (kepuasan kerja, pelatihan kerja, dan semangat kerja) dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur terbukti diterima (terdapat hubungan). Diterimanya hipotesis tersebut dapat menjelaskan bahwa perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam metode *balanced scorecard* mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai hingga 61.9%. Artinya sumbangan metode *balanced scorecard* dengan mengambil salah satu perspektif dari ke empat perspektif tergolong sangat efektif untuk menilai kinerja, atau dengan kata lain

perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dapat dijadikan analisis untuk mengukur atau memprediksi peningkatan kinerja pegawai.

Terbuktinya hipotesis tersebut dapat memperjelas, bahwa penerapan dari metode *balanced scorecard* oleh Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu langkah untuk manajemen rumah sakit dalam berinvestasi pada sumber daya manusia. Hal ini akan sangat penting sebagai salah satu langkah untuk menjaga mutu pelayanan melalui kemampuan manusia atau *human capital*. Penerapan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam metode *balanced scorecard* memperhatikan tiga faktor, sebagaimana hasil penelitian ini yaitu:

a. Kemampuan Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Setiap organisasi pastinya memiliki metode yang berbeda-beda dalam memperhatikan karyawannya untuk dapat memotivasi untuk lebih giat dalam mengemban pekerjaannya. Karyawan yang ada di rumah sakit merupakan tulang punggung yang harus selalu diperhatikan, diberi perlindungan dan perlakuan yang menyenangkan karena karyawan sendiri adalah aset penting rumah sakit yang harus dijaga dengan baik. Memberi perhatian kepada karyawan tidak hanya sebatas pada pemberian gaji, dan tunjangan, melainkan juga perlu adanya perhatian terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, perlu untuk menjaga agar karyawan yang ada untuk tetap tinggal dan setia terhadap rumah sakit, dan perlu adanya pengembangan keahlian karyawannya.

Hal ini juga berlaku pada rumah sakit Kelas D yang ada di Sangatta Kabupaten Kutai Timur khususnya pada Instalasi Farmasi dalam menjaga karyawan sehingga tetap mampu produktivitas kinerjanya menjadi lebih baik. Pemberian pelatihan atau mengoptimalkan potensi yang dimiliki para karyawan perlu dilakukan dengan

tujuan agar para karyawan mampu merespon segala kebutuhan dan tantangan dari para konsumen dan memaksimalkan pelayanan yang diberikan di bidang kefarmasian sehingga mampu meminimalisir kesalahan atau dampak negatif terhadap rumah sakit.

Peningkatan kemampuan pegawai instalasi farmasi dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuannya dan tentunya tujuan dari rumah sakit. Penentuan mengenai kemampuan karyawan sendiri dapat menjadi salah satu pertimbangan apakah karyawan harus dipertahankan, diganti, atau dimotivasi. Penting juga bagi rumah sakit untuk mempertimbangkan dan memikirkan karyawan dari tujuan personalnya terhadap kinerja, kepuasan dan komitmen karyawan agar tidak terjadi penurunan hingga meningkatkan kejadian karyawan yang meninggalkan pekerjaannya.

Peningkatan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, meningkatkan motivasi kerja dan mensyaratkan jenjang pendidikan sebagai syarat pekerjaan. Artinya Instalasi Farmasi di Rumah Sakit Kelas D Sangat Kabupaten Kutai Timur sudah lebih cukup untuk mensyaratkan dan mempertahankan karyawan yang ada jika dilihat dari karakteristik pegawai yang dimiliki saat ini.

b. Kemampuan Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sistem di dalam suatu organisasi yang menggabungkan kebutuhan pengelolaan transaksi harian dengan operasi manajerial dan kegiatan strategis untuk memberikan laporan yang diperlukan kepada pihak luar (Faqih & Wahyudi, 2022). Memiliki sistem informasi yang baik dapat meningkatkan proses kerja dan mempermudah karyawan dalam bekerja dan kemudahan dalam keberlangsungan pelayanan yang ada di rumah sakit. Sistem

informasi sendiri adalah infrastruktur dasar yang saat ini yang harus digunakan pada setiap rumah sakit.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah sebuah sistem komputer yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses bisnis layanan kesehatan dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara cepat, tepat dan akurat. Saat ini sistem informasi yang di aplikasikan pada Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur yaitu sistem Kanza yang dirancang oleh pemerintah untuk dapat digunakan secara gratis oleh semua rumah sakit sehingga dapat mempermudah layanan yang ada di wilayah rumah sakit. Sistem ini dirancang untuk dapat diintegrasikan kepada unit-unit lain sehingga saling berkesinambungan dan memudahkan para pemakainya untuk menjamin penanganan yang seragam dari proses pelayanan atau bisnis yang terjadi.

Oleh karena itu, penggunaan sistem informasi di era digital saat ini sangatlah penting bagi rumah sakit untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penting bagi para pegawai untuk dapat menyeimbangkan perkembangan yang ada saat ini dengan kemampuan yang dimiliki pekerjanya agar dapat memanfaatkan sistem informasi yang dimiliki saat ini menjadi lebih efektif.

c. Motivasi, Pemberdayaan, Pendelegasian dan Pensejajaran

Memiliki karyawan dengan komitmen dan kesetiaan tinggi adalah harapan semua rumah sakit. Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap tempatnya bekerja dapat dipengaruhi karena kenyamanan, semangat, kepuasan, dan kesempatan pengembangan diri yang diberikan rumah sakit kepada karyawannya. Dengan difasilitasi karyawan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi kontribusi dan keberhasilan karyawan dalam membersamai manajemen mencapai tujuan rumah sakit. Apabila rumah sakit memiliki karyawan yang pintar, memiliki

wawasan yang luas serta keahlian yang baik namun tidak dimotivasi, diberi kebebasan untuk mengambil keputusan atau tindakan, dan tidak dipercayai itu mengembangkan diri maka hal ini akan berdampak pada kesetiaan dan kenyamanan karyawan selama bekerja. Sehingga dibutuhkan faktor ketiga yang memfokuskan pada iklim organisasi untuk mendukung motivasi dan inisiatif karyawan.

Pendelegasian ialah seseorang yang memiliki wewenang perwakilan setelah ditunjuk oleh pimpinan secara langsung. Proses pendelegasian ini dilakukan demi meningkatkan efektivitas kerja pada suatu organisasi (Sri Utami & Mia Mauliana, 2022). Proses pendelegasian yang terjadi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D Sangatta Kabupaten Kutai Timur biasanya diberikan kepada pegawai dengan masa kerja yang cukup lama di rumah sakit, pendidikan yang minimal DIII ataupun kepada pegawai dengan status Apoteker, dan juga memiliki kepercayaan pimpinan yang tinggi. Maka dari itu, penting untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai supaya dapat mengembangkan kemampuannya dalam bekerja lewat kesempatan yang diberikan atasan lewat delegasi yang dipercayakan untuk diikuti.

Pentingnya pendelegasian kepada karyawan dikarenakan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kapabilitas dan pengetahuan, meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja karena diberikan wewenang, meningkatkan hubungan kepercayaan karyawan terhadap tempatnya bekerja, dan membantu karyawan untuk mengembangkan diri. Maka dari itu penting bagi manajemen rumah sakit untuk memotivasi dan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, peneliti menemukan beberapa kendala atau keterbatasan, yaitu:

1. Perlu dilakukan konfirmasi kembali atas hasil angket yang masih belum terisi lengkap dikarenakan penulis tidak selalu dapat mendampingi responden dalam mengisi angket kuesioner yang dibagikan.
2. Mengingat penelitian ini dilakukan di beberapa rumah sakit Kelas D maka terdapat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan menyebarkan angket penelitian.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan kategori kekuatan hubungan yang tergolong rendah. Kinerja akan meningkat sebesar 31.9% apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan kategori kekuatan hubungan yang tergolong cukup kuat. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 55.6% apabila menerima pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. Semangat kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan kategori kekuatan hubungan yang tergolong kuat. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 77.3% apabila memiliki semangat kerja dalam pekerjaannya.
4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berhubungan dengan kinerja secara positif signifikan, dan sebesar 61.9% *balanced scorecard* melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Pihak Rumah Sakit Kelas D di Sangatta

- a. Kepada setiap Rumah Sakit Kelas D Di Sangatta Kabupaten Kutai Timur agar tetap mempertahankan dan serta meningkatkan pertumbuhan dan pembelajaran karyawan dengan baik, serta tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang baik. Sesuai dengan dengan penelitian ini perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dapat membantu pihak rumah sakit dalam pengukur kinerja pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit.
- b. Diperlukan pemerataan pemberian pelatihan kefarmasian kepada pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Adapun rekomendasi pelatihan yang dapat diberikan kepada pegawai terkait dengan kefarmasian yaitu: pelatihan aseptic dispensing, pelatihan farmasi klinik, pelatihan manajemen farmasi rumah sakit, pelatihan asisten apoteker, pelatihan peningkatan kompetensi tenaga kefarmasian, pelatihan *medication error*.
- c. Mengaplikasikan metode *Balanced Scorecard* sebagai metode pengukuran kinerja rumah sakit dan sebagai alat untuk pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.
- d. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang masih tergolong sedang.

2. Rumah Sakit Umum Medika Sangatta

Pemberian pelatihan kefarmasian kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pemahamannya terkait bidang pekerjaannya.

3. Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta

- a. Pegawai yang berada di Instalasi Farmasi memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Namun kepuasan kerja yang dimiliki pegawai harus ditingkatkan dikarenakan baru mencapai 58.3% .

- b. Pegawai yang berada di Instalasi Farmasi memiliki semangat kerja yang tergolong tinggi. Namun semangat kerja yang dimiliki pegawai harus ditingkatkan dikarenakan baru mencapai 58.3% .
- 4. Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta**
- a. Kepuasan kerja pegawai masih rendah. Diperlukan upaya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai yang ada di Instalasi Farmasi.
 - b. Kinerja yang dimiliki pegawai masih kurang. Diperlukan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 5. Peneliti Selanjutnya**
- a. Meneliti metode *balanced scorecard* secara keseluruhan di rumah sakit Kelas D sehingga bisa memperkuat dan memperluas hasil penelitian.
 - b. Memperluas objek penelitian yang tidak hanya pada satu unit rumah sakit, serta menambah variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Meneliti lebih dalam untuk mencari seberapa kuat pengaruh atau seberapa besar peran dari variabel tersebut terhadap meningkatnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., Falani, A. Z., Mudjanarko, S. W., & Limantara, A. D. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.337>
- Anjani, S., Rachmani, E., Wulandari, F., & Agiwahyunto, F. (2022). Jenis Kelamin, Usia Dan Pendidikan Dengan Perilaku Penggunaan Internet Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Semarang. *Visikes Jurnal Kesehatan*, 20(2), 518–531.
- Aran, M. G., Tule, P., Djuang, G., & Manafe, H. A. (2023). Analisis Kinerja Rumah Sakit Santo Antonius Jopu DI Ende Nusatenggara Timur dengan Metode Balanced Scorecard dan Swot. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 445–459.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Memengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Arifin, A. H. (2023). Moderasi Good Corporate Governance pada Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(3), 967–977. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i3.2556>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121.
- Biswan, A. T., & Alim, S. (2021). Praktik Balanced Scorecard Sektor Publik: Sistem Pengukuran Kinerja Untuk Meningkatkan Performa Organisasi. *Jurnal Bina Manajemen*, 9, 184–205.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. RIZKY.
- Dewanto, I. J., & Aziz, N. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Dipura, S., & Soediantono, D. (2022). Benefits of Key Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(4), 23–33.
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19–33.
- Faqih, A. S., & Wahyudi, A. D. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web (Studi Kasus : Matchmaker). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 1–8.
- Febrian, W. D. (2023). Strategy for Improving the Quality of Employee Work: Analysis of Training Implementation, Career Development and Team Work. *Greenation International Journal of Economics and Accounting (GIJEA)*, 1(4), 550–559.

- Firdaus, M. A. (2023). *Membangun Ketertarikan dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD. Indonesia Emas Group.*
- Firmansyah, M., Suriani, S., & Saleh, M. Y. (2022). *Manajemen Kinerja Perusahaan Jasa Kontruksi* (H. Remmang (ed.)). Chakti Pustaka Indonesia.
- Fitri, L., & Jamilus. (2023). Transformasi sumber daya manusia pada lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja. *Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 468–479.
- Herry. (2017). *Balanced Scorecard For Business* (O. Heriyani (ed.)). PT. Grasindo.
- Hidayati, I. R., Atmadani, R. N., Nurita, D., Mazida, F. Z., & Aristawaty, V. M. (2022). Analisis Kinerja Instalasi Farmasi RSUD Universitas Muhammadiyah Malang dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Pharmaceutical Journal of Indonesia*, 7(2), 139–146. <https://doi.org/10.21776/ub.pji.2022.007.02.9>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka.*
- Indrayanti, D., Sunarni, T., & Purwidyaningrum, I. (2020). Analisis Kinerja Dalam Rangka Penyusunan Peta Strategi Instalasi Farmasi Rumah Sakit Airlangga Jombang dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *JPSCR: Journal of Pharmaceutical Science and Clinical Research*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.20961/jpscr.v5i2.39048>
- Irawan, M. R. N. (2019). Penerapan Balanced Scorecard sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Pada Hotel Alresas Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 4(3), 1069–1084.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Pbec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179. <https://doi.org/10.31849/jieb.v19i2.7169>
- Jamaluddin, J., Haliah, H., & Kusumawati, A. (2022). Efektivitas Dan Efisiensi Implementasi Balance Scorecard Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Sudy Literatur). *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, 1(2), 59–66.
- Jaswita, D. I., Bodewyn, R., Tua, M., & Syamsuddin, R. A. (2023). *Balance Score Card* (I. Syatoto & I. Putranto (eds.); Issue 1). Unpam Press.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Koesomowidjojo, S. R. . (2018). *Balanced Scorecard*. Raih Asa sukses.
- Kurniati, F. (2021). Penerapan Balanced Scorecard Dalam Analisis Kinerja Rumah Sakit Di Indonesia. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 07(01), 11–24.
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40.

- Likdanawati, Yanita, Hamdiah, Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance of Pt. Aceh Distribus Indo Raya. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Limbong, A. C. (2023). Penggunaan Metode Balanced Scorecard (BSC) untuk Pengukuran Kinerja pada UMKM XYZ. *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 5(1), 30–40.
- Lubis, A. M., Pane, D. A., & Nurjanah, P. (2022). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Toyota Astra Motor). *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 209–228.
- Mawuntu, P. S. T., & Aotama, R. C. (2022). Pengukuran Kinerja UMKM Berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) Metode Balanced Scorecard. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(1), 72–83.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681.
- Musfah, J. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori Dan Kebijakan* (1st ed.). Kencana.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469.
- Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara Bali. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 64–70.
- Panjaitan, M., Wahid, M, A. B. D., Nugraheni, R., Zaena, R. R., Ali, S., Surbakti, L. P., Putri, M. K., Bambang, R., Wibawaningsih, E. J., Rochaendi, E., Tarigan, H., Risambessy, A., Wardhana, A., Marzuki, F., Sukemi, Sudirman, A., Rodyah, I., Rismayani, R., & Syamsiyah, N. (2023). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)* (Hartini (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Pawerangi, M. H., & Amang, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Randika, A., Elvina, & Halim, A. (2023). The Effect Of Work Spirit, Organizational Commitment, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338.
- Rhomah, E. H., Sunarni, T., & Purwidyaningrum, I. (2022). Analisis Kinerja Apotek

- Avicena Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Dengan Analisis SWOT. *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina*, 7, 350–359.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 87–96.
- Sadikin, S., Sujana, D., & Hadiani, D. (2020). Pengukuran Kinerja Tenant IBT-POLMAN Bandung Menggunakan Metode Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3), 48–62.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 4(1), 62–78.
- Sipayung, P. K., Elisabeth, D. M., & Sipayung, T. D. (2023). Analisis Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Metode Pengukuran Kinerja Pada Rumah Sakit Umum Delia Binjai. *Jurnal Skripsi Akuntansi*, 1–23.
- Soeseny, R. E., Yahya, M. R., & Haridhi, M. (2021). Pengaruh Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pt Permata Hijau Palm Oleo Kim Ii). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 6(2), 263–269.
- Soetjipto, H. N. (2018). Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dalam Implementasi Balance Scorecard Sebagai Instrumen Penilaian Kinerja. In *Penerbit K-Media*.
- Sri Utami, A., & Mia Mauliana. (2022). Determinasi Pendelegasian: Tugas, Wewenang Dan Pertanggungjawaban (Literature Review Pengantar Manajemen Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 489–499.
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Supriyadi. (2023). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi* (A. N. Amalia, S. Wahyuningsih, & M. Nasrudin (eds.)). PT Nasya Expanding Management.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Susanto, Hidayat, R. N., Sajidin, M., & Jainurakhma, J. (2022). Balance Scorecard : Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(1), 56–70. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i1.284>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.
- Syafruddin, A., Saleh, M. Y., & Saleh Haeruddin. (2022). *Manajemen Kinerja Berbasis*

- Balanced Scorecard* (H. Remmang & Z. Maulana (eds.)). Chakti Pustaka Indonesia.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.
- Tawalujan, W. P., Citraningtyas, G., & Rumondor, E. M. (2020). Pengukuran Kinerja Instalasi Farmasi Rsud Datoe Binangkang Dengan Metode Balanced Scorecard Berdasarkan Perspektif Pelanggan Serta Perspektif Pertumbuhan Dan Pembelajaran. *Pharmakon*, 9(3). <https://doi.org/10.35799/pha.9.2020.30022>
- Toad, F. F., Kaunang, W. P., Graddip, & Fatimawali. (2023). Analisis Ketersediaan Obat Dan Bahan Medis Habis. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4, 1806–1820.
- Valentina, A., Rahman, A., Mawar, M., & Amalia, T. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Lebak Bulus. *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)*, 4(1), 15–34. <https://doi.org/10.18196/jpk.v4i1.16345>
- Widyaningrum, E. (2020). *Monograf: Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional: Dampaknya Pada Kinerja* (M. E. Widianana (ed.)). Indomedia Pustaka.
- Winahyu, P., & Puspitadewi, I. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 08(01), 1–11.
- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 28–41.
- Yanti, N. P. D., & Trianasari, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(2), 115–122. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Zahrudin, Supriyadi, D., & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* (M. Nasrudin (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT
TIPE D DI SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta
Di- Sangatta

Dengan Hormat,

Saya Elma Novita Indonesiani dengan NIM. 201326110050 Mahasiswi Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Medika Sangatta, untuk bersedia mengisi kuesioner yang telah peneliti sajikan di lembar berikutnya. Kuesioner ini merupakan instrumen atau alat yang digunakan dalam penyusunan skripsi saya yang bertujuan untuk mengetahui “*Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur*”.

Kelengkapan jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan **Dirahasiakan** dan hanya akan digunakan sebagai bahan untuk penelitian ini secara akademis (Ilmiah).

Demikian atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Elma Novita Indonesiani
NIM. 201326110050

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Elma Novita Indonesiani NIM. 201326110050 Mahasiswi Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul ***“Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan terhadap kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tipe D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur.”***

Saya telah memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apa pun.

Samarinda, 12 Februari 2023
Peneliti,

.....,2023
Yang memberikan Persetujuan

Elma Novita Indonesiani
NIM. 201326110050

.....

Alamat:

Jalan Ery Suparja No. 49A, RT.12, Samarinda
No. HP 082148058507

Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik berikut ini pada setiap nomor sesuai dengan kondisi anda saat ini.

• **Data Demografi Responden**

- Inisial :
- Usia : Tahun
- Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
- Pendidikan terakhir : () SMA/SMK () DIII () S1 () S2 () S3
- Unit : () Rawat Jalan () Rawat Inap () Gudang
- Jabatan :
- Lama Kerja : Tahun Bulan
- Total Pendapatan Perbulan (Gaji bersih) : Rp.....
- Menerima Pelatihan :
- Bidang Farmasi : Kali
- Nama Pelatihan :
-
-

Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
Kepuasan Terhadap Pekerjaan		STS	TS	R	S	SS
1	Di tempat kerja, saya diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan	1	2	3	4	5
2	Tugas dan beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	5	4	3	2	1
3	Sistem informasi dan kelengkapan sarana peralatan kerja yang ada di tempat kerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	1	2	3	4	5
Kepuasan Terhadap Gaji		STS	TS	R	S	SS
4	Saya merasa belum diberikan gaji sesuai dengan standar UMR yang berlaku	5	4	3	2	1
5	Saya menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5
Kepuasan Terhadap Promosi		STS	TS	R	S	SS
6	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	1	2	3	4	5
7	Tidak ada transparansi informasi mengenai promosi di tempat saya bekerja	5	4	3	2	1
Kepuasan Terhadap Supervisi		STS	TS	R	S	SS
8	Apabila ada atasan di unit bekerja, saya berusaha untuk tidak terlihat	5	4	3	2	1
9	Hubungan saya dengan atasan hanya sebatas pekerjaan, tidak melibatkan perasaan emosional	5	4	3	2	1
10	Atasan memberi saya banyak dukungan, dan arahan dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		STS	TS	R	S	SS
11	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	1	2	3	4	5
12	Rekan kerja saya tidak memberikan saya kesempatan untuk berpendapat	5	4	3	2	1

Kuesioner Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
Pemberian Tugas Mengikuti Pelatihan atau Seminar		STS	TS	R	S	SS
1	Saya merasa perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	1	2	3	4	5
2	Apabila terdapat informasi mengenai pelatihan, saya harus membiayainya sendiri	5	4	3	2	1
3	Dengan mengikuti pelatihan, saya merasa memiliki peluang dalam pengembangan karir	1	2	3	4	5
Pengadaan Fasilitas Yang Lebih Baik		STS	TS	R	S	SS
4	Dengan diberikan pelatihan, saya dapat menerima pemahaman yang lebih baik tentang proses pengadaan fasilitas yang efisien dan efektif di tempat kerja	1	2	3	4	5
5	Pelatihan kerja memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru dalam tugas pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Meningkatkan Kembali Keahlian Satuan Kerja		STS	TS	R	S	SS
6	Saya merasa unit kerja kami belum berhasil meningkatkan keahlian karena belum diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
7	Saya percaya bahwa pelatihan dapat membantu saya dalam meningkatkan performa kerja saya di dalam tim	1	2	3	4	5
Pengelolaan Sistem Informasi dan Pemanfaatan Teknologi		STS	TS	R	S	SS
8	Pemanfaatan teknologi yang saya pelajari dari pelatihan membantu saya meningkatkan efisiensi pekerjaan	1	2	3	4	5
Peningkatan Motivasi, Pendelegasian dan Penyelesaian		STS	TS	R	S	SS
9	Pendelegasian pelatihan yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	1	2	3	4	5
10	Pemberian pelatihan memotivasi saya untuk setia terhadap tempat saya bekerja	1	2	3	4	5

Kuesioner Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
Tinggi Rendahnya Produktivitas Kerja		STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	1	2	3	4	5
2	Saya tidak memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	5	4	3	2	1
3	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya	1	2	3	4	5
Tingkat Absesnsi Yang Rendah/Tinggi		STS	TS	R	S	SS
4	Saya sengaja datang terlambat saat bekerja agar jam kerja berkurang	5	4	3	2	1
5	Saya masuk kerja tepat waktu	1	2	3	4	5
6	Saya pulang kerja tepat pada waktunya	1	2	3	4	5
Tingkat Perputaran Karyawan		STS	TS	R	S	SS
7	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sekarang	1	2	3	4	5
8	Saya pernah berfikir untuk mencari suasana pekerjaan yang baru	5	4	3	2	1
9	Bekerja bertahun-tahun lamanya membuat saya jenuh	5	4	3	2	1
Tuntutan Yang Sering Terjadi		STS	TS	R	S	SS
10	Saya tidak pernah diberikan tugas yang memberatkan	1	2	3	4	5
11	Saya selalu tegas pada pekerjaan yang diberikan diluar tanggung jawab saya	5	4	3	2	1
12	Saya selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan tanpa kesalahan	5	4	3	2	1
Kegelisahan Dimana-mana		STS	TS	R	S	SS
13	Dalam hal pekerjaan saya selalu merasa percaya diri	1	2	3	4	5
14	Saya tidak pernah merasa gelisah akan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5

Kuesioner Kinerja Instalasi Farmasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
Kualitas Kerja		STS	TS	R	S	SS
1	Saya tidak mampu memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang setiap harinya diberikan kepada saya	5	4	3	2	1
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti	1	2	3	4	5
3	Saya selalu terampil dalam semua pekerjaan yang saya kerjakan	1	2	3	4	5
Kuantitas		STS	TS	R	S	SS
4	Saya terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	5	4	3	2	1
5	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja	1	2	3	4	5
6	Saya sering mendapat pujian karena hasil kerja saya selalu maksimal dan tepat target	1	2	3	4	5
Ketepatan Waktu		STS	TS	R	S	SS
7	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
8	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	1	2	3	4	5
Efektivitas		STS	TS	R	S	SS
9	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	1	2	3	4	5
10	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dengan tidak bertele-tele	1	2	3	4	5
Kemandirian		STS	TS	R	S	SS
11	Saya terkadang dapat menyelesaikan pekerjaan saya apabila dibantu orang lain	5	4	3	2	1
12	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	1	2	3	4	5

Terima Kasih, Selamat Bekerja

Lampiran 4. Berkas Administrasi

YAYASAN MUTIARA MAHAKAM SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka Judul Skripsi atas nama mahasiswa/i **Elma Novita Indonesiani** dengan NIM **201326110050** yang disetujui :

Judul	Keterangan
Analisis Penerapan Good Cotorate pada Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta	DITOLAK
Analisis Pengukuran Kinerja pada Rumah Sakit Meloy Sangatta dengan Pendekatan Balanced Scorecard	DITOLAK
Analisis Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dalam Mengukur kinerja Instalasi Farmasi RSU Meloy Sangatta dengan pendekatan Balanced Scorecard	DITERIMA

Revisi Judul Skripsi (jika ada) :

Analisis Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dalam Mengukur kinerja dengan pendekatan Balanced Scorecard di Instalasi Farmasi RSU Meloy Sangatta

Dengan ketentuan Dosen Pembimbing Skripsi:

No	Penugasan	Nama
1.	Pembimbing I (Ketua Dewan Penguji)	Nurhasanah, SKM., MARS
2	Pembimbing II (Sekretaris Dewan Penguji)	M. Ardan, SKM., M.Kes

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Dibuat rangkap 2 (dua) :

- 1 (satu) untuk Program Studi
- 1 (satu) untuk mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **Nurhasanah, SKM., MARS**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Elma Novita Indonesiani
NIM : 201326110050
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Analisis Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dalam Mengukur kinerja dengan pendekatan Balanced Scorecard di Instalasi Farmasi RSUD Meloy Sangatta**
Status Pembimbing : Pembimbing Utama (I)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **Nurhasanah, SKM., M.Kes** (*Bersedia / Tidak Bersedia*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing utama (I). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 19 Juni 2023

Nurhasanah, SKM., MARS



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **M. Ardan, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Elma Novita Indonesiani
NIM : 201326110050
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Analisis Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan dalam Mengukur kinerja dengan pendekatan Balanced Scorecard di Instalasi Farmasi RSU Meloy Sangatta**
Status Pembimbing : Pembimbing Pendamping (II)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **M. Ardan, SKM., M.Kes** (~~Bersedia / Tidak Bersedia~~) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing Pendamping (II). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, *by Ardan* 2023



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.440/SK/DAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA

Nomor : H.187/SK/STIKES-MM/XI/2023

Tentang

PENGANGKATAN PANITIA PENILAI SEMINAR USUL, HASIL DAN UJIAN AKHIR SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjana bagi sdr. **ELMA NOVITA INDONESIAI NIM 201326110050**, Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Panitia Penilai;
2. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (1) diatas maka perlu diterbitkan Surat Keputusan.
- Memperhatikan** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U 2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/1/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Panitia Penilai Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjana bagi sdr. **ELMA NOVITA INDONESIAI NIM 201326110050**, Program Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
- | | |
|---|----------------------|
| 1. Nurhasanah, SKM, MARS | (Ketua); |
| 2. M. Ardan, SKM., M.Kes | (Sekertaris); |
| 3. Dani Turigan, SKM., M.Si | (Anggota) |
| 4. Hj. HERNI JOHAN, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D | (Anggota) |
| 5. Dwi Riyan Ariestantia, S.ST., M.Kes | (Anggota) |
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Samarinda
Pada tanggal : 23 November 2023
Ketua



Hj. HERNI JOHAN, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 110512690

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl. M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA

Nomor : IL.143/SK/STIKES-MM/VIII/2023

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI BAGI MAHASISWA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Bimbingan Skripsi bagi sdr. **ELMA NOVITA INDONESIAI NIM 201326110050** Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Pembimbing Skripsi;
2. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (1) diatas maka perlu diterbitkan Surat Keputusan.
- Memperhatikan : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa.
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/1/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Pembimbing Skripsi bagi sdr. **ELMA NOVITA INDONESIAI NIM 201326110050**, Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
1. **Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 1);**
2. **M. Ardian, SKM., M.Kes (Pembimbing 2);**
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Samarinda
Pada tanggal : 21 Agustus 2023
Ketua

Hj. Herni Johari, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Samarinda, 23 November 2023

No. : 420/STIKES-MM/XI/2023
Lamp : Proposal
Hal : **Undangan Seminar Usulan Penelitian**

Kepada Yth.

1. Nurhasanah, SKM., MARS
2. M. Ardan, SKM., M.Kes
3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
4. Hj. Hemi Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
5. Dwi Riyan Ariestantia, S.ST., M.Kes

Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada **Seminar Usulan Penelitian** atas nama **ELMA NOVITA INDONESIA** NIM **201326110050** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Hari / Tanggal : Selasa, 28 November 2023

Waktu : 13.00 – 14.00 Wita

Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit

Judul Skripsi : Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tipe D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Pembimbing : 1. Nurhasanah, SKM., MARS
2. M. Ardan, SKM., M.Kes

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda

Ketua



H. Hemi Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D

NIDN. 1105126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi **Quorum Sidang** (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp 085345364603 Telp 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 002.2/STIKES-MM/1/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Samarinda, 03 Januari 2024

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Medika Sangatta
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : ELMA NOVITA INDONESIA
NIM : 201326110050
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Type D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur"

Pembimbing : 1. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 1)
2. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Januari - Maret 2024
Tempat Penelitian : RS. Medika Sangatta

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua


Hji. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email: stikesmmsamarinda@gmail.com Hp: 085345364603 Telp: 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 002/STIKES-MM/1/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Samarinda, 03 Januari 2024

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Pupuk Kaltim Prima Sangatta
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : ELMA NOVITA INDONESIAI
NIM : 201326110050
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Pegawai
Instalasi Farmasi Rumah Sakit Type D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur"

Pembimbing : 1. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 1)
2. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Januari - Maret 2024
Tempat Penelitian : RS. Pupuk Kaltim Prima Sangatta

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan
memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua

H. Hermi Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 002.1/STIKES-MM/1/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Samarinda, 03 Januari 2024

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Umum Meloy Sangatta
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : ELMA NOVITA INDONESIAI
NIM : 201326110050
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Type D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur"

Pembimbing : 1. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 1)
2. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Januari - Maret 2024
Tempat Penelitian : RSU. Meloy Sangatta

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda

Ketua



Hj. Hermi Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D

NIDN. H05126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda – Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp.085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Samarinda, 05 Juni 2024

No. : 269.2p/STIKES-MM/VI/2024
Lamp : Laporan Hasil Penelitian
Hal : **Undangan Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif**

Kepada Yth.

1. M. Ardan, SKM., M.Kes
 2. Nurhasanah, SKM., MARS
 3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
 4. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
 5. Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb
- Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada **Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Nama / NIM : Siti Aisyah / 201326110039
Hari / Tanggal : Kamis, 06 Juni 2024
Waktu : 10.30 – 11.30 wita
Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit
Judul Skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur
Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi Quorum Sidang (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip

Correlations

		X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	.204	.466	.204	.626**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.448	.069	.449	.009	.003
	N	16	16	16	16	16
X1.2	Pearson Correlation	.046	.324	.293	.436	.651**
	Sig. (2-tailed)	.865	.221	.271	.092	.006
	N	16	16	16	16	16
X1.3	Pearson Correlation	.234	.129	.583*	.174	.515*
	Sig. (2-tailed)	.382	.634	.018	.520	.041
	N	16	16	16	16	16
X1.4	Pearson Correlation	.278	.452	.409	.379	.858**
	Sig. (2-tailed)	.297	.079	.116	.147	.000
	N	16	16	16	16	16
X1.5	Pearson Correlation	.029	.201	-.061	.558*	.593*
	Sig. (2-tailed)	.916	.456	.824	.025	.015
	N	16	16	16	16	16
X1.6	Pearson Correlation	.505*	.526*	.475	.546*	.863**
	Sig. (2-tailed)	.046	.036	.063	.029	.000
	N	16	16	16	16	16
X1.7	Pearson Correlation	.318	.471	.450	.633**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.230	.066	.081	.008	.000
	N	16	16	16	16	16
X1.8	Pearson Correlation	.207	.097	.436	.000	.611*
	Sig. (2-tailed)	.441	.722	.091	1.000	.012
	N	16	16	16	16	16
X1.9	Pearson Correlation	1	.215	.520*	.290	.521*

	Sig. (2-tailed)		.423	.039	.277	.039
	N	16	16	16	16	16
X1.10	Pearson Correlation	.215	1	.474	.593*	.607*
	Sig. (2-tailed)	.423		.064	.016	.013
	N	16	16	16	16	16
X1.11	Pearson Correlation	.520*	.474	1	.298	.632**
	Sig. (2-tailed)	.039	.064		.263	.009
	N	16	16	16	16	16
X1.12	Pearson Correlation	.290	.593*	.298	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.277	.016	.263		.005
	N	16	16	16	16	16
TOTALX1	Pearson Correlation	.521*	.607*	.632**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.013	.009	.005	
	N	16	16	16	16	16

Lampiran 6. Output Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Lampiran 7. Output Uji Validitas Pelatihan kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.188	.592*	.447	.592*
	Sig. (2-tailed)		.485	.016	.082	.016
	N	16	16	16	16	16
X2.2	Pearson Correlation	.188	1	.138	.253	-.020

	Sig. (2-tailed)	.485		.611	.345	.942	.218
	N	16	16	16	16	16	16
X2.3	Pearson Correlation	.592*	.138	1	.234	.418	.060
	Sig. (2-tailed)	.016	.611		.384	.107	.824
	N	16	16	16	16	16	16
X2.4	Pearson Correlation	.447	.253	.234	1	.545*	.516*
	Sig. (2-tailed)	.082	.345	.384		.029	.041
	N	16	16	16	16	16	16
X2.5	Pearson Correlation	.592*	-.020	.418	.545*	1	.543*
	Sig. (2-tailed)	.016	.942	.107	.029		.030
	N	16	16	16	16	16	16
X2.6	Pearson Correlation	.346	.326	.060	.516*	.543*	1
	Sig. (2-tailed)	.189	.218	.824	.041	.030	
	N	16	16	16	16	16	16
X2.7	Pearson Correlation	.700**	.456	.534*	.361	.309	.280
	Sig. (2-tailed)	.003	.076	.033	.169	.244	.294
	N	16	16	16	16	16	16
X2.8	Pearson Correlation	.313	.295	.418	.234	.418	-.181
	Sig. (2-tailed)	.237	.267	.107	.384	.107	.503
	N	16	16	16	16	16	16
X2.9	Pearson Correlation	.333	.414	.383	.447	.383	.115
	Sig. (2-tailed)	.207	.111	.143	.082	.143	.670
	N	16	16	16	16	16	16
X2.10	Pearson Correlation	.490	.404	.216	.253	.531*	.326
	Sig. (2-tailed)	.054	.120	.421	.345	.034	.218
	N	16	16	16	16	16	16
TOTALX2	Pearson Correlation	.747**	.606*	.581*	.630**	.664**	.540*

Sig. (2-tailed)	.001	.013	.018	.009	.005	.031
N	16	16	16	16	16	16

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	.700**	.313	.333	.490	.747**
	Sig. (2-tailed)	.003	.237	.207	.054	.001
	N	16	16	16	16	16
X2.2	Pearson Correlation	.456	.295	.414	.404	.606*
	Sig. (2-tailed)	.076	.267	.111	.120	.013
	N	16	16	16	16	16
X2.3	Pearson Correlation	.534*	.418	.383	.216	.581*
	Sig. (2-tailed)	.033	.107	.143	.421	.018
	N	16	16	16	16	16
X2.4	Pearson Correlation	.361	.234	.447	.253	.630**
	Sig. (2-tailed)	.169	.384	.082	.345	.009
	N	16	16	16	16	16
X2.5	Pearson Correlation	.309	.418	.383	.531*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.244	.107	.143	.034	.005
	N	16	16	16	16	16
X2.6	Pearson Correlation	.280	-.181	.115	.326	.540*
	Sig. (2-tailed)	.294	.503	.670	.218	.031
	N	16	16	16	16	16
X2.7	Pearson Correlation	1	.534*	.377	.700**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.033	.150	.003	.000
	N	16	16	16	16	16
X2.8	Pearson Correlation	.534*	1	.383	.531*	.581*
	Sig. (2-tailed)	.033		.143	.034	.018

	N	16	16	16	16	16
X2.9	Pearson Correlation	.377	.383	1	.565*	.618*
	Sig. (2-tailed)	.150	.143		.023	.011
	N	16	16	16	16	16
X2.10	Pearson Correlation	.700**	.531*	.565*	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034	.023		.001
	N	16	16	16	16	16
TOTALX2	Pearson Correlation	.819**	.581*	.618*	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.011	.001	
	N	16	16	16	16	16

Lampiran 8. Output Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Lampiran 9. Output Uji Validitas Semangat Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
X3.1 Pearson Correlation	1	.197	.079	.172	.478	.646**	.167	.499*	.421
X3.1 Sig. (2-tailed)		.466	.772	.524	.061	.007	.537	.049	.105
X3.1 N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X3.2 Pearson Correlation	.197	1	.297	.216	.475	.200	.000	.416	.280
X3.2 Sig. (2-tailed)	.466		.264	.422	.063	.457	1.000	.109	.294
X3.2 N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X3.3 Pearson Correlation	.079	.297	1	.520*	.150	.054	.343	.238	.135
X3.3 Sig. (2-tailed)	.772	.264		.039	.579	.844	.193	.375	.619

X3.11	Pearson Correlation	.093	.316	.394	.041	.533*	.407	.501*	.394	.265
	Sig. (2-tailed)	.731	.233	.131	.880	.034	.117	.048	.131	.321
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X3.12	Pearson Correlation	.054	.122	.293	.734**	-.213	.267	.537*	.293	.031
	Sig. (2-tailed)	.843	.653	.271	.001	.428	.318	.032	.271	.910
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X3.13	Pearson Correlation	.262	.000	.339	.609*	-.049	.076	.604*	.339	.192
	Sig. (2-tailed)	.327	1.000	.198	.012	.856	.779	.013	.198	.477
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X3.14	Pearson Correlation	.335	.253	.473	.717**	-.069	.176	.498*	.257	-.140
	Sig. (2-tailed)	.204	.345	.064	.002	.800	.515	.050	.337	.605
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16
TOTAL X3	Pearson Correlation	.615*	.537*	.510*	.580*	.523*	.542*	.598*	.629**	.546*
	Sig. (2-tailed)	.011	.032	.043	.018	.038	.030	.014	.009	.029
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16

Correlations

		X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	.376	.093	.054	.262	.335	.615*
	Sig. (2-tailed)	.151	.731	.843	.327	.204	.011
	N	16	16	16	16	16	16
X3.2	Pearson Correlation	.247	.316	.122	.000	.253	.537*
	Sig. (2-tailed)	.356	.233	.653	1.000	.345	.032
	N	16	16	16	16	16	16

X3.3	Pearson Correlation	.198	.394	.293	.339	.473	.510 [*]
	Sig. (2-tailed)	.462	.131	.271	.198	.064	.043
	N	16	16	16	16	16	16
X3.4	Pearson Correlation	.347	.041	.734 ^{**}	.609 [*]	.717 ^{**}	.580 [*]
	Sig. (2-tailed)	.188	.880	.001	.012	.002	.018
	N	16	16	16	16	16	16
X3.5	Pearson Correlation	.432	.533 [*]	-.213	-.049	-.069	.523 [*]
	Sig. (2-tailed)	.094	.034	.428	.856	.800	.038
	N	16	16	16	16	16	16
X3.6	Pearson Correlation	.124	.407	.267	.076	.176	.542 [*]
	Sig. (2-tailed)	.648	.117	.318	.779	.515	.030
	N	16	16	16	16	16	16
X3.7	Pearson Correlation	.196	.501 [*]	.537 [*]	.604 [*]	.498 [*]	.598 [*]
	Sig. (2-tailed)	.467	.048	.032	.013	.050	.014
	N	16	16	16	16	16	16
X3.8	Pearson Correlation	.198	.394	.293	.339	.257	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.462	.131	.271	.198	.337	.009
	N	16	16	16	16	16	16
X3.9	Pearson Correlation	.532 [*]	.265	.031	.192	-.140	.546 [*]
	Sig. (2-tailed)	.034	.321	.910	.477	.605	.029
	N	16	16	16	16	16	16
X3.10	Pearson Correlation	1	-.130	.015	.450	.293	.575 [*]
	Sig. (2-tailed)		.631	.956	.081	.270	.020
	N	16	16	16	16	16	16
X3.11	Pearson Correlation	-.130	1	.346	.080	-.048	.510 [*]
	Sig. (2-tailed)	.631		.189	.767	.860	.044
	N	16	16	16	16	16	16
X3.12	Pearson Correlation	.015	.346	1	.603 [*]	.471	.558 [*]
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.050	.192	.214	.423	.253	.070	.104	.085
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
Y11	Pearson Correlation	.272	.398	.571*	.454	.601*	.306	-.114	.242
	Sig. (2-tailed)	.309	.127	.021	.077	.014	.248	.674	.366
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
Y12	Pearson Correlation	.549*	.111	.180	.494	.647**	.342	.512*	.363
	Sig. (2-tailed)	.028	.682	.506	.052	.007	.194	.043	.167
	N	16	16	16	16	16	16	16	16
TOTAL Y	Pearson Correlation	.704**	.597*	.528*	.773**	.739**	.533*	.527*	.512*
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.036	.000	.001	.034	.036	.042
	N	16	16	16	16	16	16	16	16

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	.325	.498*	.272	.549*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.220	.050	.309	.028	.002
	N	16	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	.397	.344	.398	.111	.597*
	Sig. (2-tailed)	.127	.192	.127	.682	.015
	N	16	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	-.083	.328	.571*	.180	.528*
	Sig. (2-tailed)	.760	.214	.021	.506	.036
	N	16	16	16	16	16
Y4	Pearson Correlation	.381	.215	.454	.494	.773**
	Sig. (2-tailed)	.145	.423	.077	.052	.000
	N	16	16	16	16	16

Y5	Pearson Correlation	.537 [*]	.304	.601 [*]	.647 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.253	.014	.007	.001
	N	16	16	16	16	16
Y6	Pearson Correlation	.668 ^{**}	.464	.306	.342	.533 [*]
	Sig. (2-tailed)	.005	.070	.248	.194	.034
	N	16	16	16	16	16
Y7	Pearson Correlation	.447	.421	-.114	.512 [*]	.527 [*]
	Sig. (2-tailed)	.082	.104	.674	.043	.036
	N	16	16	16	16	16
Y8	Pearson Correlation	.455	.444	.242	.363	.512 [*]
	Sig. (2-tailed)	.077	.085	.366	.167	.042
	N	16	16	16	16	16
Y9	Pearson Correlation	1	.565 [*]	.323	.483	.680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.023	.223	.058	.004
	N	16	16	16	16	16
Y10	Pearson Correlation	.565 [*]	1	.489	.503 [*]	.684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023		.054	.047	.003
	N	16	16	16	16	16
Y11	Pearson Correlation	.323	.489	1	.357	.684 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.223	.054		.175	.003
	N	16	16	16	16	16
Y12	Pearson Correlation	.483	.503 [*]	.357	1	.700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.058	.047	.175		.003
	N	16	16	16	16	16
TOTALY	Pearson Correlation	.680 ^{**}	.684 ^{**}	.684 ^{**}	.700 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.003	.003	
	N	16	16	16	16	16

Lampiran 12. Output Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

Lampiran 13. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Pelatihan Kerja	Semangat Kerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	4.10646017	3.60107017	2.94810750
Most Extreme Differences	Absolute	.062	.088	.131
	Positive	.062	.088	.083
	Negative	-.057	-.073	-.131
Test Statistic		.062	.088	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.081 ^c

Lampiran 14. Output Uji Linearitas Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	418.780	18
		Linearity	74.717	1
		Deviation from Linearity	344.062	17
Within Groups			313.595	21
Total			732.375	39

ANOVA Table

	Mean Square	F
--	-------------	---

Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	23.266	1.558
		Linearity	74.717	5.003
		Deviation from Linearity	20.239	1.355
	Within Groups		14.933	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	.164
		Linearity	.036
		Deviation from Linearity	.252
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kepuasan Kerja	.319	.102	.756	.572

Lampiran 15. Output Uji Linearitas Pelatihan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	449.875	18
		Linearity	226.634	1
		Deviation from Linearity	223.241	17
	Within Groups		282.500	21
Total		732.375	39	

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	24.993	1.858
		Linearity	226.634	16.847
		Deviation from Linearity	13.132	.976
Within Groups			13.452	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	.087
		Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.514
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Pelatihan Kerja	.556	.309	.784	.614

Lampiran 16. Output Uji Linearitas Semangat Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	497.758	15
		Linearity	393.413	1
		Deviation from Linearity	104.346	14
Within Groups			234.617	24
Total			732.375	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	33.184	3.395
		Linearity	393.413	40.244
		Deviation from Linearity	7.453	.762
	Within Groups	9.776		
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Semangat Kerja	Between Groups	(Combined)	.004
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.696
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Semangat Kerja	.733	.537	.824	.680

Lampiran 17. Output Distribusi Variabel Penelitian

Statistics

		KategoriX1	KategoriY	KategoriX3	KategoriX2
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.6750	2.4750	2.8000	1.9500
Std. Deviation		.47434	.50574	.40510	.22072

Minimum	2.00	2.00	2.00	1.00
Maximum	3.00	3.00	3.00	2.00

Frequency Table

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	13	32.5	32.5	32.5
	Tinggi	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	21	52.5	52.5	52.5
	Tinggi	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Semangat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	20.0	20.0	20.0
	Tinggi	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	5.0	5.0	5.0
	Sedang	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 18. Output Uji *Correlation Product Moment*
Correlations

		KEPUASAN KERJA	PELATIHAN KERJA	SEMANGAT KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.676**	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	40	40	40
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	.676**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	.520**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	40	40	40
PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN	Pearson Correlation	.875**	.868**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.319 [*]	.556**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000
	N	40	40	40

Correlations

		PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN	KINERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.875**	.319 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.045
	N	40	40

PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	.868**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
SEMANGAT KERJA	Pearson Correlation	.809**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	40	40
PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Lampiran 19. Output Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

	USIA	JENIS_KELAMI N	PENDIDIKAN_T ERAKHIR	UNIT	LAMA_KERJA
N Valid	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.60	1.78	2.45	2.00	2.20
Std. Deviation	1.516	.423	.714	.599	1.363
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	7	2	3	3	6

Frequency Table

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-23	2	5.0	5.0	5.0

24-26	8	20.0	20.0	25.0
27-29	11	27.5	27.5	52.5
30-32	9	22.5	22.5	75.0
33-35	5	12.5	12.5	87.5
36-38	3	7.5	7.5	95.0
39-41	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	9	22.5	22.5	22.5
PEREMPUAN	31	77.5	77.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN_TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	5	12.5	12.5	12.5
DIII	12	30.0	30.0	42.5
S1	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

UNIT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAWAT INAP	7	17.5	17.5	17.5
RAWAT JALAN	26	65.0	65.0	82.5
GUDANG	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMA_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	16	40.0	40.0	40.0
	4-6	11	27.5	27.5	67.5
	7-9	6	15.0	15.0	82.5
	10-12	5	12.5	12.5	95.0
	16-18	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

GAJI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp. 3.500.000	10	25.0	25.0	25.0
	>Rp. 3.500.000	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 20. Output Distribusi Variabel Penelitian Per-Rumah Sakit

Frequency Table

KEPUASAN KERJA MEDIKA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	16.7	16.7	16.7
	Tinggi	15	83.3	83.3	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

PELATIHAN KERJA MEDIKA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	18	100.0	100.0	100.0

SEMANGAT KERJA MEDIKA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	11.1	11.1	11.1
	Tinggi	16	88.9	88.9	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

KINERJA MEDIKA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	27.8	27.8	27.8
	Tinggi	13	72.2	72.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

Frequency Table

KEPUASAN KERJA PKT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	41.7	41.7	41.7
	Tinggi	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

PELATIHAN KERJA PKT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	8.3	8.3	8.3
	Sedang	11	91.7	91.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

SEMANGAT KERJA PKT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	41.7	41.7	41.7
	Tinggi	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

KINERJA PKT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	11	91.7	91.7	91.7
	Tinggi	1	8.3	8.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

Frequency Table**KEPUASAN KERJA MELOY**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	50.0	50.0	50.0
	Tinggi	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

PELATIHAN KERJA MELOY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	10.0	10.0	10.0
	Sedang	9	90.0	90.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

SEMANGAT KERJA MELOY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	10.0	10.0	10.0
	Tinggi	9	90.0	90.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

KINERJA MELOY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	50.0	50.0	50.0
	Tinggi	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Lampiran 21. Rumus Menentukan Rentang Usia Dan Lama Kerja

Rumus menentukan usia

- b. Menentukan Rentang
Rentang = Data terbesar – Data terkecil
= 41 – 21
= 20
- c. Menentukan Banyak Kelas
K = $1 + 3,3 \log N$
= $1 + 3,3 \log 40$
= $1 + 5,28$
= 6,28
= 6
- d. Menentukan Panjang Kelas Interval (KI)
Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$
= $\frac{20}{6}$
= 3,3
= 3

Rumus menentukan lama kerja

- a. Menentukan Rentang
Rentang = Data terbesar – Data terkecil
= 18 – 1
= 17
- b. Menentukan Banyak Kelas
K = $1 + 3,3 \log N$
= $1 + 3,3 \log 40$
= $1 + 5,28$
= 6,28
= 6
- c. Menentukan Panjang Kelas Interval (KI)
Kelas Interval = $\frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$
= $\frac{17}{6}$
= 2,8
= 3

Lampiran 22. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Kuesioner

KEPUASAN KERJA										
No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori	TCR (%)
		STS	TS	R	S	SS				
Pemberian Tugas Mengikuti Pelatihan atau Seminar										
1	Di tempat kerja, saya diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan.	0	1	3	24	12	167	4,175	Baik	83,5
2	Tugas dan beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	9	22	6	3	0	157	3,925	Baik	78,5
3	Sistem informasi dan kelengkapan sarana peralatan kerja yang ada di tempat kerja dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	1	4	5	21	9	153	3,825	Baik	76,5
Kepuasan Terhadap Gaji										
4	Saya merasa belum diberikan gaji sesuai dengan standar UMR yang berlaku	11	20	3	4	2	154	3,8	Baik	77
5	Saya menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	8	5	20	7	145	3,625	Baik	72,5
Kepuasan Terhadap Promosi										
6	Saya senang dengan penelitian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	0	4	3	23	10	159	3,975	Baik	79,5
7	Tidak ada transparansi informasi mengenai promosi di tempat saya bekerja	2	19	7	8	4	127	3,175	Cukup	63,5
Kepuasan Terhadap Supervisi										
8	Apabila ada atasan di unit bekerja, saya berusaha untuk tidak terlihat	4	28	6	2	0	154	3,85	Baik	77
9	Hubungan saya dengan atasan hanya sebatas pekerjaan, tidak melibatkan perasaan emosional	4	13	3	16	4	117	2,925	Cukup	58,5
10	Atasan memberi saya banyak dukungan, dan arahan dalam pekerjaan	0	1	3	22	14	169	4,225	Baik	84,5
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja										
11	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	0	1	2	23	14	170	4,25	Sangat Baik	85
12	Rekan kerja saya tidak memberikan saya kesempatan untuk berpendapat	8	21	7	3	1	152	3,8	Baik	76
PELATIHAN KERJA										
No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori	TCR (%)
		STS	TS	R	S	SS				
Pemberian Tugas Mengikuti Pelatihan atau Seminar										
1	Saya merasa perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	1	0	1	25	13	169	4,225	Baik	84,5
2	Apabila terdapat informasi mengenai pelatihan, saya harus membiayainya sendiri	6	15	10	6	3	135	3,375	Baik	67,5
3	Dengan mengikuti pelatihan, saya merasa memiliki peluang dalam pengembangan karir	0	0	5	24	11	166	4,15	Baik	83
Pengadaan Fasilitas yang Lebih Baik										

4	Dengan diberikan pelatihan, saya dapat menerima pemahaman yang lebih baik tentang proses pengadaan fasilitas yang efisien dan efektif di tempat kerja	0	1	4	22	13	167	4,175	Baik	83,5
5	Pelatihan kerja memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru dalam tugas pekerjaan saya	0	0	3	27	10	167	4,175	Baik	83,5
Meningkatkan Kembali Keahlian Satuan Kerja										
6	Saya merasa unit kerja kami belum berhasil meningkatkan keahlian karena belum diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	5	17	11	7	0	140	3,5	Baik	70
7	Saya percaya bahwa pelatihan dapat membantu saya dalam meningkatkan performa kerja saya di dalam tim	0	0	3	26	11	168	4,2	Baik	84
Pengelolaan Sistem Informasi dan Pemanfaatan Teknologi										
8	Pemanfaatan teknologi yang saya pelajari dari pelatihan membantu saya meningkatkan efisiensi pekerjaan	0	0	3	29	8	165	4,125	Baik	82,5
Peningkatan Motivasi, Pendelegasian dan Penyelesaian										
9	Pendelegasian pelatihan yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	0	0	5	23	12	167	4,175	Baik	83,5
10	Pemberian pelatihan memotivasi saya untuk setia terhadap tempat saya bekerja	0	1	6	24	9	161	4,025	Baik	80,5
SEMANGAT KERJA										
No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori	TCR (%)
		STS	TS	R	S	SS				
Tinggi Rendahnya Produktivitas Kerja										
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0	0	0	24	16	176	4,4	Sangat Baik	88
2	Saya tidak memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	6	19	3	12	0	139	3,475	Baik	69,5
3	Dalam lingkungan kerja, sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya	0	0	0	20	20	180	4,5	Sangat Baik	90
Tingkat Absensi yang Rendah/Tinggi										
4	Saya sengaja datang terlambat saat bekerja agar jam kerja berkurang	13	26	0	1	0	171	4,275	Sangat Baik	85,5
5	Saya masuk kerja tepat waktu	0	0	9	25	8	159	3,975	Baik	79,5
6	Saya pulang kerja tepat pada waktunya	0	6	5	22	7	150	3,75	Baik	75
Tingkat Perputaran Karyawan										
7	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sekarang	0	0	2	30	8	166	4,15	Baik	83
8	Saya pernah berfikir untuk mencari suasana pekerjaan yang baru	2	12	6	19	1	115	2,875	Cukup	57,5
9	Bekerja bertahun-tahun lamanya membuat saya jenuh	4	13	11	10	2	127	3,175	Cukup	63,5
Tuntutan yang Sering Terjadi										
10	Saya tidak pernah diberikan tugas yang memberatkan	0	4	17	15	4	139	3,475	Baik	69,5

11	Saya selalu tegas pada pekerjaan yang diberikan diluar tanggung jawab saya	0	23	11	5	1	136	3,4	Baik	68
12	Saya selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan tanpa kesalahan	2	13	4	18	3	113	2,825	Cukup	56,5
Kegelisahan Dimana-mana										
13	Dalam hal pekerjaan, saya selalu merasa percaya diri	0	1	12	22	5	151	3,775	Baik	75,5
14	Saya tidak pernah merasa gelisah akan pekerjaan yang saya kerjakan	0	4	12	20	4	144	3,6	Baik	72
KINERJA										
No	Pernyataan	Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Kategori	TCR (%)
		STS	TS	R	S	SS				
Kualitas Kerja										
1	Saya tidak mampu memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang setiap harinya diberikan kepada saya	1	28	5	4	2	142	3,55	Baik	71
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti	0	1	2	34	3	159	3,975	Baik	79,5
3	Saya selalu terampil dalam semua pekerjaan yang saya kerjakan	1	0	11	27	1	147	3,675	Baik	73,5
Kuantitas										
4	Saya terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	13	7	19	0	116	2,9	Cukup	58
5	Saya mampu mempertanggung jawabnkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja	0	0	2	32	6	164	4,1	Baik	82
6	Saya sering mendapat pujian karena hasil kerja saya selalu maksimal dan tepat target	1	10	18	10	1	120	3	Cukup	60
Ketepatan Waktu										
7	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	3	5	31	1	150	3,75	Baik	75
8	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	0	4	12	22	2	142	3,55	Baik	71
Efektivitas										
9	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0	1	1	33	5	162	4,05	Baik	81
10	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dengan tidak bertele-tele	0	1	3	31	5	160	4	Baik	80
Kemandirian										
11	Saya terkadang dapat menyelesaikan pekerjaan saya apabila dibantu orang lain	1	6	12	19	2	105	2,625	Cukup	52,5
12	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	0	1	7	25	7	158	3,95	Baik	79

Lampiran 23. Data Master Responden Penelitian

KEPUASAN KERJA (X1)													TOTAL X1
R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
R1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R2	5	5	5	5	2	4	5	5	1	4	4	5	50
R3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	51
R4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
R5	4	2	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	45
R6	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	51
R7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R8	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	42
R9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R10	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4	44
R11	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	53
R12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
R13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
R14	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	45
R15	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	42
R16	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	4	40
R17	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	2	3	47
R18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
R19	2	3	2	5	2	2	1	3	4	4	4	2	34
R20	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	3	3	36
R21	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	50
R22	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	52
R23	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	49
R24	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	49
R25	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	39
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
R27	5	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	1	49
R28	4	4	1	5	4	5	1	2	2	4	4	2	38
R29	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	43
R30	5	4	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	53
R31	4	4	4	3	3	6	2	3	2	4	4	2	41
R32	4	4	4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	45
R33	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	50
R34	4	3	4	1	2	4	3	4	2	4	4	4	39
R35	5	4	5	4	4	5	2	4	1	5	5	5	49
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
R37	4	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	38
R38	4	4	2	1	2	2	1	5	2	4	4	4	35
R39	4	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	35
R40	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	47

PELATIHAN KERJA (X2)											
R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
R3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
R4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
R5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	43
R6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
R7	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
R8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R10	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	39
R11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
R12	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	39
R13	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
R14	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
R15	5	1	5	4	4	3	4	4	3	4	37
R16	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	38
R17	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47
R18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R19	5	1	4	4	4	3	4	4	5	4	38
R20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
R21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
R22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
R23	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
R24	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	39
R25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
R26	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
R27	5	3	5	5	5	2	5	4	4	3	41
R28	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	34
R29	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R32	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
R33	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
R34	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
R35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R36	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	31
R37	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	35
R38	5	4	3	3	4	2	3	3	3	3	33
R39	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	35
R40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38

SEMANGAT KERJA(X3)

--	--	--

R	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	TOTAL X3	T. X4
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	48
R2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	59	51
R3	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	4	4	57	51
R4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	2	4	3	54	51
R5	5	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	1	5	5	52	47
R6	5	4	5	5	4	3	5	2	4	4	4	2	4	3	54	49
R7	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	61	54
R8	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	51	44
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54	48
R10	5	4	5	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	48	44
R11	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	54	50
R12	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3	3	45	43
R13	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	46	45
R14	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	51	45
R15	4	5	5	4	4	4	4	1	1	4	4	3	3	3	49	43
R16	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	51	43
R17	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	53	49
R18	5	2	5	4	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	55	47
R19	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	46	39
R20	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	41	35
R21	5	4	5	5	5	5	4	2	1	2	4	1	5	4	52	49
R22	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	53	51
R23	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	45	44
R24	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	46	45
R25	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	48	42
R26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	52	47
R27	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	52	47
R28	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	46	39
R29	4	3	5	5	5	5	4	3	2	5	2	2	3	3	51	45
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	66	56
R31	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	56	46
R32	5	4	5	5	3	2	4	2	5	5	2	4	4	4	54	45
R33	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	55	50
R34	4	2	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	50	43
R35	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	52	50
R36	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	53	43
R37	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	4	5	51	41
R38	5	4	5	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	51	40
R39	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	52	41
R40	4	4	5	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	45	43

KINERJA (Y)													
R	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R2	5	5	4	2	5	4	4	3	5	5	2	5	49
R3	4	4	4	2	5	3	4	4	5	5	4	5	49
R4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	5	45
R5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	50
R6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	45
R7	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	44
R8	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	42
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
R10	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	1	5	40
R11	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	44
R12	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	39
R13	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	41
R14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
R15	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	45
R16	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	42
R17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
R18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	44
R19	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	42
R20	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	32
R21	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	40
R22	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	41
R23	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	40
R24	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	40
R25	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	43
R26	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	2	4	39
R27	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	2	4	43
R28	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	40
R29	1	2	1	4	4	1	3	4	5	4	2	3	34
R30	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
R31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	45
R32	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	42
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46
R34	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	42
R35	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
R36	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	39
R37	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	41
R38	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	2	4	46
R39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	44
R40	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3	38

Lampiran 24. Dokumentasi Kegiatan

