

## HUBUNGAN PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI IFRS KELAS D SANGATTA

**Elma Novita Indonesiani<sup>1\*</sup>, Nurhasanah<sup>2</sup>, M. Ardan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Email: <sup>1</sup>[elmanovitaindonesiani@gmail.com](mailto:elmanovitaindonesiani@gmail.com), <sup>2</sup>[nurhasanahmars@gmail.com](mailto:nurhasanahmars@gmail.com),  
<sup>3</sup>[ardan@stikesmm.ac.id](mailto:ardan@stikesmm.ac.id)

Korespondensi\*: [elmanovitaindonesiani@gmail.com](mailto:elmanovitaindonesiani@gmail.com)

### 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.

**Kata kunci:** kepuasan, pelatihan, semangat, kinerja, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

### 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 Type 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 Type 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 ( $p\text{-value} < 0.05$ ). 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.*

**Key words:** satisfaction, training, passion, performance, learning and growth perspective

## PENDAHULUAN

Setiap karyawan membutuhkan umpan balik dari setiap tugas yang telah diselesaikan. Karyawan dapat menentukan apakah mereka puas atau tidak dengan pekerjaannya dengan dilakukan penilaian atau evaluasi kinerja yang dilakukan oleh organisasi (Valentina et al., 2022). Tujuan evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi adalah untuk membangkitkan motivasi karyawan dan untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi (Biswan & Alim, 2021). Metode *balanced scorecard* dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi dari empat sudut pandang yang berbeda. Empat perspektif yang ada pada *balanced scorecard* dapat membentuk siklus sebab akibat yang menggambarkan serangkaian sistem yang saling berhubungan sehingga dapat menerapkan strategi ke dalam praktiknya (Ismainar et al., 2024). Salah satu perspektif yang memiliki focus terhadap karyawan itu sendiri adalah perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Perspektif ini mempertimbangkan tiga faktor yaitu peran karyawan sebagai pekerja, sistem atau pengelolaan organisasi dan prosedur kerja organisasi. Setiap organisasi yang ada harus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar menjadi lebih ideal (Lubis et al., 2023).

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan sangat penting dalam instalasi farmasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pelanggan (Indrayanti et al., 2020). Menurut penelitian terdahulu, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan perspektif *learning and growth* terhadap kinerja apotek (Ekhsan et al., 2022). Tidak diberikan pelatihan kepada karyawan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga akan mempengaruhi kinerja (Rhomah et al., 2022). Karyawan instalasi farmasi rumah sakit memerlukan evaluasi kinerja menggunakan metode *balanced scorecard* melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, karena karyawan yang ada di Instalasi Farmasi berinteraksi langsung dengan pasien dalam hal pelayanan obat dan terlebih pelayanan yang ada di instalasi farmasi merupakan salah satu sumber pendapatan utama dari rumah sakit yaitu sebesar 50% yang berasal dari pengelolaan perbekalan farmasi (Toad et al., 2023).

Sangatta merupakan Ibukota Kabupaten Kutai Timur yang merupakan 1 dari 18 kecamatan yang ada di Kutai Timur. Sangatta menjadi tempat rujukan terdekat dari kecamatan yang ada dengan 7 dari 8 rumah sakit di Kutim berada di Sangatta. Sehingga setiap rumah sakit perlu untuk menjaga kualitas dari layanan yang dimiliki untuk dapat memenuhi setiap kebutuhan masyarakat dalam hal Kesehatan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada 3 instalasi farmasi rumah sakit kelas D yang ada di Sangatta, didapatkan kendala yang dialami karyawan mengenai diri dan pekerjaanya yaitu masih terdapat ketidaksesuaian pendapatan yang diterima sesuai dengan UMK yang berlaku, belum diberikan secara merata pelatihan kerja terakit kefarmasian, pegawai merasa tidak ada jenjang karir ditempat kerja saat ini sehingga memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan fenomena yang ada, setiap Rumah Sakit di Sangatta perlu terus memantau kualitas layanan yang diberikan dengan mengawasi kinerja pegawai melalui perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Membantu pegawai instalasi farmasi untuk berkinerja dengan baik melalui pengukuran *balanced scorecard* perlu dilakukan karena metode pengukuran kinerja ini belum pernah diterapkan di Rumah Sakit Kelas D di Sangatta Kabupaten Kutai Timur. 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”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

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).

### **Perspektif Pembelajaran dan Perumbuhan**

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).

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 ditujukan 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 kurang waktu yang lama (Soeseny et al., 2021).

### **Kepuasan Kerja**

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).

### **Pelatihan Kerja**

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).

### Semangat Kerja

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 mencerahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama (Nisa & Emilda, 2023).

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional yang dilakukan kepada pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tipe D Di Sangatta Kabupaten Kutai Timur pada bulan Februari – Maret 2024. Populasi penelitian ini sebanyak 56 pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tipe D Di Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dan berdasarkan rumus slovin maka didapatkan sampel sebanyak 40 responden. Sampel ditentukan berdasarkan kriteria inklusi yaitu pegawai dengan minimal lama bekerja 1 tahun. Sedangkan kriteria ekslusi yaitu kareyawan dengan masa cuti  $\geq$  6 bulan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* dari variabel independen dan dependen berupa variabel kepuasan kerja, pelatihan kerja, semangat kerja dan kinerja. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *correlation product moment* yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi komputer yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

#### 1. Uji Normalitas

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

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P	$\alpha$	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.

## 2. 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:

**Tabel 2. 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.

## 3. Uji Korelasi

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Dengan Correlation Product Moment**

Variabel	Pearson Correlation	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 3. 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 4. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Rosalina et al. (2023)

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

1. Berdasarkan tabel 4. Membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. 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 artinya tingkat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja rendah.
2. Berdasarkan tabel 4. Membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja. 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 artinya tingkat hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja cukup kuat.
3. Berdasarkan tabel 4. Membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja. 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 artinya tingkat hubungan semangat kerja terhadap kinerja kuat.
4. Berdasarkan tabel 4. Membuktikan bahwa terdapat hubungan antara variabel perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja. 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 artinya tingkat hubungan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap kinerja kuat.

## Pembahasan

### Karakteristik Responden

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 (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.

### **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.

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. 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 keeratan 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.

### **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 pekerjaanya (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, pendeklegasian 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.

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, pendeklegasian 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 juga diperkuat juga dengan penelitian (Pandiangan et al., 2024), pelatihan kerja memiliki hubungan yang positif dan searah yang berarti apabila pelatihan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. 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, pendeklegasian, 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.

### 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, ketiaatan 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.

Sejalan dengan 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.

### Hubungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

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 sumbangsih efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai hingga 61.9%. Artinya sumbangsih 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. Penerapan dari metode *balanced scorecard* oleh Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tipe 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:

### 1. Kemampuan Karyawan

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

### 2. Kemampuan Sistem Informasi

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. 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 pekerjaannya agar dapat memanfaatkan sistem informasi yang dimiliki saat ini menjadi lebih efektif.

### 3. Motivasi, Pemberdayaan, Pendeklasian 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 bersama-sama 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 dipercaya 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.

Pentingnya pendeklegasian 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.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **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.

### **Saran**

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

1. Kepada setiap Rumah Sakit Kelas D Di Sangatta Kabupaten Kutai Timur agar tetap mempertahankan dan serta meningkatkan pertumbuhan dan pembelajaran karyawan dengan baik, diperlukan pemerataan pemberian pelatihan kefarmasian kepada pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun, mengaplikasikan metode *balanced scorecard* untuk mengukur kinerja rumah sakit, dan diperlukan Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang masih tergolong sedang.
2. Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti metode *balanced scorecard* secara keseluruhan di rumah sakit Kelas D sehingga bisa memperkuat dan memperluas hasil penelitian, memperluas objek penelitian yang tidak hanya pada satu unit rumah sakit, serta menambah variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan meneliti lebih dalam untuk mencari seberapa kuat pengaruh atau seberapa besar peran dari variabel tersebut terhadap meningkatnya kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anjani, S., Rachmani, E., Wulandari, F., & Agiwahyuanto, 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.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Memengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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), 121–135.
- Ismainar, H., Fitriawati, R., Sinaga, D. S., Hardianti, T., Marganingsih, A., Sulaiman, S., Sukendri, N., Awaludin, D. T., Ardiansyah, T., Fuadi, R., Yanti, N. N. S. A., Fitriani, Kusumawardhani, O. B., Mustafa, M. Y., & Ayuni, N. M. S. (2024). *Manajemen Kinerja Berbasis Balanced Scorecard* (E. Damayanti (ed.); Januari, 2). Widana Media Utama.
- Koesomowidjojo, S. R. . (2018). *Balanced Scorecard*. Raih Asa sukses.
- 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.
- Lubis, A. M., Pane, D. A., & Nurjanah, P. (2023). Analisis Balanced scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Toyota Astra Motor). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*209, 1(1), 228.
- 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.
- 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.
- Pandiangan, Y. Y., Girsang, G. S., & Tambunan, T. S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDONALD'S Cabang Tasbi Medan*. 5(1), 1–23.
- 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.
- Randika, A., Elviana, & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat Alvin. *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. *JIIP - 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.
- Rosalina, L., Oktarina, R., Rahmiati, & Saputra, I. (2023). Buku Ajar STATISTIKA. *FEBS Letters*, 185(1), 4–8.
- 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.
- 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>
- 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.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734.
- Toad, F. F., Fatimawali, & Kekenus, J. S. (2023). Analisis Ketersediaan Obat Dan Bahan Medis Habis Pakai (Bmhp) Di Instalasi Farmasi Rsud Dr. Sam Ratulangi Tondano. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 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.
- 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.

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>