

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI RSUD MUARA BELITI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
PATONA MUSTIAQARINA
NIM : 2101010125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKIRPSI



**PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI DI RSUD MUARA BELITI**

Oleh:
PATONA MUSTIAQARINA
NIM: 2101010125

Lubuklinggau, 24 Januari 2025

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Dr. H. Sardiyono, M.M

Irma Idayati, SE.,M.Si

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan

Assoc Prof Dr. Dheo Rimban, SE., M. Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari kamis tanggal 24 bulan Juli tahun 2025 telah dilaksanakan Sidang Proposal oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan

Nama : Patona MustiaQarina
Nim : 2101010125
Judul : Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di RSUD Muara Beliti

Komisi Penguji

1. Ketua : Dr. H. Sardiyo, M.M (.....)
2. Sekertaris : Irma Idayati SE.,M.Si (.....)
3. Anggota : Surajiyo, SE., M.M (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

(Surajiyo, SE.,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:



“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. (Qs. Al-Insyirah: 5-6)”

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata PROSES yang kamu anggap rumit”

PERSEMBAHAN:

- *Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda (Genti Mulyadi) dan pintu surgaku Ibunda (Maimuna). Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.*
- *Saudara kandungku, kakandaku tersayang Lady Asta Fisabilillah serta keluarga besar yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, dukungan selama ini kepada penulis.*
- *Untuk ponakan saya yang tak kalah penting kehadirannya, Rahma Mahfira Aulia Terima kasih selalu ada dalam titik terendah penulis dan terima kasih telah menjadi pendengar setia penulis dalam menjalani hidupnya.*
- *Sahabat-sahabatku Yeni Anggraeni, Intan Sari Ningsih, Eka Yulianti, Rima Aprilia, Rahma Diana Putri serta teman-teman seangkatan tahun 2021 terkhusus kelas A4 Manajemen yang sedang berjuang bersama.*
- *Untuk diri sendiri Patona MustiaQarina terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.*
- *Almamatarku Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau.*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini .

Nama Mahasiswa/i : Patona MustiaQarina

NIM : 2101010125

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Adapun bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, 24 Januari 2025

Penulis,

Patona MustiaQarina

NIM. 2101010125

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : PATONA MUSTIAQARINA
Tempat/ Tanggal Lahir : Lubuk Linggau/ 01Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Muara beliti baru Kec. Muara Beliti
Kab, Musi Rawas

Pendidikan

- SD : SD N Muara Beliti
- SMP/MTS Sederajat : SMP N Muara Beliti
- SMA/MAN/SMK Sederajat : SMA N Muara beliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di RSUD Muara Beliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 192 orang dan sampelnya 100 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan structural menggunakan metode SPSS digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan shift kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,995 > t_{tabel} 1,660$ dengan pengaruh yang diberikan sebesar 0,518 atau 51,1%. Berdasarkan hasil yang dilakukan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui nilai $t_{hitung} 7,343 > t_{tabel} 1,660$ dengan pengaruh yang diberikan sebesar 0,596 atau 59,6%. Hasil penelitian pengaruh motivasi memoderasi pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai pengaruh yang diberikan sebesar 0,392 atau 39,2%.

Kata Kunci : *Shift* Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This research aims to determine the effect of work shifts and work stress on employee performance with motivation as a moderating variable at Muara Beliti Regional Hospital. This research uses quantitative methods with a population of 192 people and a sample of 100 respondents. The data collection method is through distributing questionnaires. Structural modeling using the SPSS method was used for data analysis. The results of this research show that work shifts have a significant effect on employee performance as seen from the value of $t_{count} 5.995 > t_{table} 1.660$ with an influence of 0.518 or 51.1%. Based on the results, the effect of work stress on employee performance is through a t_{count} of $7.343 > t_{table} 1.660$ with an influence of 0.596 or 59.6%. The research results show that the influence of motivation moderates the influence of work stress and work stress on employee performance, seen from the influence value given at 0.392 or 39.2%.

Keywords: Work Shift, Work Stress, Employee Performance, Motivation

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SWA, keluarga, sahabat, serta umatnya sehingga akhir zaman.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sebaik-baiknya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini baik tepat waktunya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna dan mungkin terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun tentunya sangat diharapkan dari berbagai pihak.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini diantaranya yaitu:

1. Bapak Dr. H Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Bapak Dr Muhamad Akbar, S.T.,M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd.,M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Surajiyo, SE.,M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Dr. H. Sardiyo, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Irma Idayati, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Surajiyo, SE., M.M selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan RSUD Muara Beliti yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, 24 Januari 2025

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Batasan masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Literatur	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.2 <i>Shift</i> Kerja.....	12
2.1.3 Stres Kerja	13
2.1.4 Motivasi.....	16
2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan.....	19
2.3 Kerangka Berpikir.....	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	27
3.2.1 Variabel Penelitian.....	27
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4	Sumber Data	30
3.4.1	Sumber Data Primer	30
3.4.2	Sumber Data Sekunder	30
3.5	Metode Pengumpulan dan Instrumen Penelitian.....	30
3.5.1	Metode Pengumpulan Data	30
3.5.2	Instrumen Penelitian	31
3.6	Uji Instrumen Penelitian	33
3.6.1	Uji Validitas	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.7	Uji Asumsi Klasik	34
3.7.1	Uji Normalitas	34
3.7.2	Uji Linearitas	34
3.8	Metode Analisis Data.....	35
3.8.1	Regresi Linear Sederhana.....	35
3.8.2	Koefisien Korelasi.....	36
3.8.3	Uji t (Parsial)	36
3.8.4	Uji Statistik Moderasi.....	37
3.8.5	Uji f (Simultan)	38
3.9	Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.9.1	Tempat Penelitian	38
3.9.2	Waktu Penelitian.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1	Sejarah Umum Berdirinya RSUD Muara Beliti.....	40
4.1.2	Visi dan Misi RSUD Muara Beliti	41
4.1.3	Struktur Organisasi RSUD Muara Beliti.....	41
4.2	Hasil Penelitian	42
4.2.1	Uji Instrumen Penelitian.....	42
4.2.2	Distribusi Frekuensi	46
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	67
4.2.4	Metode Analisis Data	71
4.3	Pembahasan	76
4.3.1	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.....	76
4.3.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.....	76
4.3.3	Moderasi Motivasi Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	78
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA..... 80		
LAMPIRAN..... 82		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 3.1 Definisi Operasional	28
Tabel 3.2 Alternatif dan Skor Jawaban	31
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian	32
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi	36
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	47
Tabel 4.12 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_1	47
Tabel 4.13 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.14 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel X_1	48
Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_1	49
Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_1	49
Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_1	50
Tabel 4.18 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_1	50
Tabel 4.19 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_1	51
Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X_1	52
Tabel 4.22 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_2	52
Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.24 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel X_2	53
Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.27 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X_2	54
Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X_2	55
Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X_2	55
Tabel 4.30 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X_2	56
Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X_2	57
Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y	57
Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y	58
Tabel 4.35 Jawaban Pertanyaan 3 Pada Variabel Y	58
Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.37 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y	59
Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.39 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y	60
Tabel 4.40 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel Y	61
Tabel 4.41 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y	61
Tabel 4.42 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Y	62
Tabel 4.43 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z	62

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.44 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z.....	63
Tabel 4.45 Jawaban Pertanyaan 2 Pada Variabel Z.....	63
Tabel 4.46 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z.....	64
Tabel 4.47 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z.....	64
Tabel 4.48 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z.....	65
Tabel 4.49 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z.....	65
Tabel 4.50 Jawaban Pertanyaan 8 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.51 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z.....	66
Tabel 4.52 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Z.....	67
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.54 Hasil Linieritas X_1 Terhadap Y.....	68
Tabel 4.55 Hasil Linieritas X_2 Terhadap Y.....	69
Tabel 4.56 Hasil Linieritas Y Terhadap Z.....	69
Tabel 4.57 Hasil Linieritas X_1 Terhadap Z.....	70
Tabel 4.58 Hasil Linieritas X_2 Terhadap Z.....	71
Tabel 4.59 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_1 Terhadap Y.....	71
Tabel 4.60 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_2 Terhadap Y.....	72
Tabel 4.61 Hasil Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y.....	73
Tabel 4.62 Hasil Koefisien Korelasi X_2 Terhadap Y.....	73
Tabel 4.63 Hasil Statistik Moderasi.....	74
Tabel 4.64 Besaran Moderasi.....	75

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berfikir.	PDF	24
Gambar 3.2 Desain Penelitian..		26

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Pengambilan Sampel
Lampiran 2. Surat Permohonan Observasi Penelitian
Lampiran 3. Surat Balasan Persetujuan Penelitian
Lampiran 4. Jadwal <i>Shift</i> Kerja Di RSUD Muara beliti
Lampiran 5. Dokumentasi Observasi Awal
Lampiran 6. Visi dan Misi RSUD Muara Beliti
Lampiran 7. Struktur Organisasi RSUD Muara Beliti
Lampiran 8. Data Pegawai RSUD Muara Beliti
Lampiran 9. Penyebaran Kuesioner di RSUD Muara Beliti
Lampiran 10. Penyebaran kuesioner di RSUD Siti Aisyah
Lampiran 11. Pernyataan Kuesioner
Lampiran 12. Tabulasi Kuesioner
Lampiran 13. Hasil Pengolahan Data

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

DAFTAR KAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Selain modal, peralatan produksi, gedung dan sarana produksi, sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam proses produksi maupun penyelenggaraan layanan pada suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi pemikir, perencana dan penggerak faktor-faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan *continues improvement*. Salah satu wujud nyata perusahaan untuk melakukan *continues improvement* adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. (Hariyanto & Madiun, 2022)

Rumah sakit memiliki tugas dan peran strategis dalam Upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan Masyarakat, dengan memberikan pelayanan yang bermutu, bertanggung jawab terhadap Masyarakat, dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terutama di wilayah cakupannya masing-masing.

Salah satu rumah sakit milik pemerintah yang ada di wilayah kabupaten musirawas yang melayani dan juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten di sekitarnya ialah rumah sakit umum daerah Muara Beliti. Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti (RSUD Muara Beliti) merupakan rumah sakit tipe D dan salah satu rumah sakit Pemerintah Daerah yang memberikan berbagai jenis pelayanan kesehatan. RSUD Muara Beliti merupakan salah satu rumah sakit umum di wilayah Muara Beliti yang berkedudukan di jalan Pangeran Moehamad Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musirawas. RSUD Muara Beliti merupakan rumah sakit milik daerah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kabupaten musi rawas yang berdiri sejak tahun 2007. RSUD Muara Beliti memiliki keseluruhan tenaga kerja sebanyak 192 pegawai medis dan non-medis, dan memiliki jumlah kamar rawat inap sebanyak 50 unit. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, RSUD Muara Beliti mengambil filosofi dasar bahwa pelayanan kesehatan yang baik itu tidak harus mahal. Filosofi yang kedua adalah bersama mampu kita harus maju. Hal ini memiliki makna bahwa RSUD Muara Beliti harus mampu memajukan dirinya dan pihak-pihak yang berhubungan dengan dirinya menuju kearah yang lebih baik, pihak-pihak lainnya yang disebutkan merupakan pegawai di rumah sakit tersebut.

Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti yaitu: “Rumah sakit dengan pelayanan sesuai standar menuju musi rawas mantab”.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti terdiri dari:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, 2. Terpenuhnya standar sarana dan prasarana rumah sakit, 3. Terlaksananya pengabdian rumah sakit secara professional, 4. Terakreditasinya rumah sakit, 5. Terjadinya kerjasama lintas sektoral.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada masa dimana suatu perusahaan akan mendapati kinerja karyawan yang menurun. Jika kinerja karyawan menurun tentunya hal tersebut akan berimbas pada perusahaan seperti banyaknya pekerja yang tidak selesai tepat waktu, ini akan merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus terjadi. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan menyusun berbagai strategi untuk menghindari resiko terjadinya penurunan kinerja karyawan. (Syam et al., 2019)

Shift kerja merupakan pergeseran atau penetapan jam kerja (dari jam kerja pada umumnya) yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Biasanya instansi maupun perusahaan menerapkan *shift* kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas. Misalnya saja ditetapkan 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
shift dalam 24 jam yang masing-masing terdiri 8 jam kerja setiap shiftnya. Atau 12 jam selama 4 hari berturut-turut yang dilanjutkan dengan 4 hari libur. (Hidayat, 2023)

Gibson mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus-respons. Stres sebagai stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stres. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Stres dipandang tidak sekadar sebuah stimulasi atau respons, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Sementara itu, Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari Tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. (Rivai & Mulyadi, 2018)

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempunyai arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan atau masalah di dalam organisasi. Motivasi kerja ialah bentuk usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu yang sesuai dengan lingkungan kerjanya. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, yang bersama-sama dengan kemampuan dan persepsi peran, menentukan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. (Bahdin Nur Tanjung, 2024)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa dari kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang belum

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mencapai tujuan pekerjaan yang harus dikerjakan, terkadang masih ada pegawai yang tidak memperhatikan standar pekerjaan yang telah ditentukan, dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Dari segi motivasi yaitu kurangnya motivasi antar sesama rekan pegawai, masih terdapat anggapan bahwa pimpinan belum optimal memfasilitasi mendukung pengembangan diri setiap pegawai, kurangnya dukungan dari pimpinan. Dari segi *shift* kerja yaitu kecenderungan kerja dengan waktu yang berbeda yang menimbulkan kelelahan, pergantian *shift*, gejala sakit kepala setelah *shift* malam, penurunan konsentrasi, sering menguap, mengantuk dan lelah seluruh badan.

Dari permasalahan di atas, sehingga peneliti tertarik mengambil judul, “Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi di RSUD Muara Beliti”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

a. *Shift* Kerja

- 1) Pegawai sering kali kehilangan momen penting Bersama keluarga karena jadwal kerja di hari libur
- 2) Adanya jadwal *shift* yang tidak mempertimbangkan kebutuhan pegawai seperti kondisi kesehatan, tanggung jawab keluarga, atau jarak tempat tinggal.

b. Stres Kerja

- 1) Tidak adanya layanan conseling bagi pegawai yang mengalami stres kerja.
- 2) Pegawai terkadang diminta menangani tugas diluar kompetensi mereka karena kebutuhan mendesak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Motivasi

- 1) Atasan yang peduli terhadap kebutuhan sosial karyawan, memberikan apresiasi, mendengarkan keluhan, atau memberikan dukungan moral.
- 2) Penempatan tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian atau minat mereka.

d. Kinerja Pegawai

- 1) Tenaga kesehatan dan pegawai non-medis kurang memiliki keterampilan atau pengetahuan terbaru.
- 2) Terdapat pegawai yang sering terlambat hadir dengan alasan pribadi.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti?
- b. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti?
- c. Apakah pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di RSUD Muara Beliti

1.4 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pemahaman penelitian ini, maka permasalahan dibatasi *shift* kerja, stres kerja, kinerja dan motivasi pegawai di RSUD Muara Beliti.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD muara Beliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Untuk mengetahui *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di RSUD Muara Beliti.



1.6 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai tugas akhir perkuliahan persyaratan untuk mendapatkan gelar atau strata satu. Selain itu menambahkan pengetahuan dan dapat mendalami materi tentang sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat bagi obyek penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai Keputusan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Muara Beliti

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak lain atau peneliti selanjutnya, dapat menjadi informasi dan pengetahuan tentang *shift* kerja dan stres kerja dan kinerja dan motivasi serta dijadikan peneliti yang relevan.



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Donni Juni Priansa, 2017).

Kinerja menurut Robbins (2006) berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela dkk (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut (Kasmir, 2020)

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 5) Motivasi
Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11) Loyalitas

Merupakan ketiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela PDF an di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai beberapa indicator antara lain, yaitu (Pabisa, 2019)

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya instansi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

d. Tujuan Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai beberapa tujuan antara lain, yaitu (Kasmir, 2020)

1) Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Yaitu dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui Dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan.

2) Keputusan Penempatan

Bagi pegawai yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan untuk kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kesempatan Kerja Adil

Dengan menggunakan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa atau jerih payahnya meningkatkan kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Budaya Kerja

Artinya jika tidak ada penilaian kinerja maka akan terciptakan budaya yang menghargai kualitas kerja.

2.1.2 Shift Kerja

a. Pengertian *Shift* Kerja

Secara harfiah menurut *Random House Webster's College Dictionary*, *shift* adalah “*A group of worker scheduled to work during such period*” yaitu sekumpulan pekerja yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu serta selama masa tertentu (Hartono et al., 2023)

Dalam aspek-aspek penentu kepuasan kerja pegawai, jam kerja merupakan bagian dari kondisi kerja yang menjadi salah satu indikator dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Hartono et al., 2023)

Jam kerja terbagi menjadi jam kerja normal dan sistem *shift*. Di Indonesia, sistem *shift* yang banyak digunakan adalah sistem *shift* dengan peraturan jam kerja secara bergilir mengikuti pola 5-5-5 yaitu lima hari *shift* pagi (08:00-16:00), lima hari *shift* sore (16:00-24:00), dan lima hari *shift* malam (24:00-08:00), diikuti dengan dua hari libur pada setiap akhir *shift* (Hartono et al., 2023)

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa *shift* kerja merupakan waktu kerja organisasi dengan tim yang berbeda secara berurutan mencakup lebih dari 8 (delapan) jam kerja perhari biasa, menjadi 24 jam.

b. Faktor-faktor *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai beberapa faktor antara lain,(Kasran & Palopo, n.d.).

- 1) Panjang Siklus *Shift*, siklus *shift* mencakup semua *shift* dan hari libur.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Durasi *Shift*, secara umum Panjang *shift* adalah 8 jam, tetapi ada yang berkisaran 6 sampai 12 jam.
- 3) Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja
- 4) Waktu diadakannya *shift* kerja
- 5) Kecepatan rotasi, hal ini tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran *shift*.
- 6) Arah rotasi *shift*, dimana rotasi *shift* dapat dilakukan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, sore dan malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu sore, pagi dan malam) dengan durasi yang berbeda antara *shift*.
- 7) Jumlah dan posisi hari libur antara *shift*
- 8) Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal *shift*

c. Indikator *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai beberapa indikator antara lain, yaitu (Kasran & Palopo, n.d.).

- 1) Jumlah pekerja atau tim
- 2) Kecepatan rotasi *shift*
- 3) Waktu istirahat
- 4) Hari libur
- 5) Keteraturan *shift*

2.1.3 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam kehidupan stres adalah hal yang tidak dapat dihindari, stres kerja didalam perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan. Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja yang dialami pegawai dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, bergantung pada porsi tekanan yang dialami oleh pegawai. Stres kerja yang dialami tidak luput dari

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

faktor yang mempengaruhinya, umumnya stres kerja dipengaruhi faktor lingkungan kerja dan faktor personal. (Santoso & Rijanti, 2022)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Fish, 2020)

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang (opportunity) atau tuntutan (demands) dikaitkan dengan yang sangat diinginkannya, hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting tapi tidak pasti. (Septi et al., 2022)

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Santoso & Rijanti, 2022)

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut (Engkus & Pramadista, 2018)

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

c. Dampak Stres Kerja

Stres kerja mempunyai beberapa dampak yaitu, antara lain (Santoso & Rijanti, 2022)

- 1) Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Pegawai tidak mampu untuk mengambil keputusan.
- 3) Perilaku pegawai tidak teratur.
- 4) Pegawai menjadi sakit dan putus asa.
- 5) Pegawai akan keluar (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaan.

d. Indikator Stres Kerja

Stres kerja mempunyai beberapa indikator antara lain, yaitu (Fish, 2020)

- 1) Tuntutan tugas
Tuntutan tugas adalah faktor yang terikat dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran
Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut.
- 3) Tuntutan antar pribadi
Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stress kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Struktur Organisasi

Adalah susunan tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan, baik perorangan maupun kelompok.

5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, antaranya menjalani kedekatan dengan anak buah.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan atau masalah didalam organisasi (Bahdin Nur Tanjung, 2024).

Motivasi ialah bentuk usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu yang sesuai dengan lingkungan kerjanya. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, yang bersama-sama dengan kemampuan dan persepsi peran, menentukan tingkat prestasi kerja (Bahdin Nur Tanjung, 2024).

Motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Bahdin Nur Tanjung, 2024).

Dari beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang memicu, mempertahankan dan mengarahkan perilaku individu dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konteks pekerjaan atau karier mereka. Motivasi melibatkan dorongan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tujuan, bertujuan mencapai tujuan dan melakukan tugas dengan semangat. Ini adalah faktor penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi dan kualitas dalam lingkungan kerja (Bahdin Nur Tanjung, 2024).

b. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi mempunyai beberapa faktor antara lain, yaitu (Muhammad Deni, 2018)

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsic terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status prosedur perusahaan.

2) Motivasi Eksrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan organisasi dan interaksi antar pegawai.

c. Tujuan Motivasi

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi, yaitu (Pandi Afandi, 2018)

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kualitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan Tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai beberapa indikator antara lain, yaitu (Muhammad Deni, 2018)

1) Kebutuhan fisiologik (*Physiological Needs*)

Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang aman primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)

Dalam kaitannya dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwa sewaktu bekerja. Selain itu, juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan pegawai.

3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Merupakan perwujudan dari sifat mendasar manusia yang merupakan makhluk sosial dimana mereka mempunyai kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan rasa diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta.

4) Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*)

Dalam tingkat ini Maslow mengatakan bahwa situasi yang ideal ialah apabila prestasi itu menimbulkan prestasi. Akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kecerdasan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Puncak harkikatnya, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui perkembangan pribadinya.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam penulisan ini, peneliti mengambil pertimbangan proposal sebagai berikut:

a. Arien Ramanta Wila, 2021 “Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis”

Kinerja yang buruk akan memengaruhi perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya, terutama saat kondisi pandemic Covid-19 ini. Di masa pandemic ini bisnis dituntut untuk lebih maksimal dengan tetap memerhatikan protocol Kesehatan untuk mencegah semakin luasnya penyebaran virus Covid-19. Tujuan penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis baik secara simultan ataupun secara parsial. Menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis sebagai sampel. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara diundi hingga mendapatkan jumlah sesuai dengan rumus Slovin yaitu 80 orang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian ini yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji F menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil dari pengujian diperoleh (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, (3) dan secara simultan terdapat pengaruh antara variabel shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Nafira et al., 2022 “Pengaruh Sistem Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT.Albasi Priangan Lestari). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1) Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari?; 2) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari?; 3) Bagaimana pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari ?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Untuk mengetahui proses shift kerja di PT Albasi Priangan Lestari; 2) Untuk mengetahui stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Albasi Priangan Lestari; 3) Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasi Priangan Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik survey. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi linier ganda, analisis korelasi koefisien sederhana, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial menggunakan uji signifikansi (uji t) dan uji hipotesis secara simultan menggunakan uji signifikansi (uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa shift kerja dan stres

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Banjar. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari di Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 0,04% dan sisanya sebesar 99,96% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan PT Albasi Priangan Lestari Banjar menambah waktu shift kerja dan mengurangi jam kerja menjadi delapan jam kerja agar tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, dan mempertahankan peraturan perusahaan dan kinerja karyawan dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan karyawan yang tidak datang tepat waktu.

c. Hariyanto & Madiun, 2022 Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ruang UGD Rumah Sakit di Kota Madiun)

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh shift kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun. Penelitian ini dilaksanakan di ruang UGD rumah sakit-rumah sakit yang ada di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh sebagai karyawan bagian UGD rumah sakit di Kota Madiun yaitu: RSUD dr. Soedono Madiun, RSUD Kota Madiun, dan RS Paru Manguharjo, Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, Rumah Sakit Griya Husada, Rumah Sakit Santa Clara, Rumah Sakit Ibu dan Anak Al-Hasanah, serta Rumah Sakit DKT milik TNI Angkatan Darat yang berjumlah 155 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun. (2) Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun. (4) Shift kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Ruang UGD rumah sakit di Kota Madiun.

d. Santika, 2021 *The Influence Of Work Shifts And Work Stress On Employee Performance At The Alfamart Kotabumi Branch, North Lampung*

The results of the interview above show that the work shift factor gets the highest position, which is as many as 13 answers. Then, the second position is work stress as many as 8 answers and it is concluded that the factors that have a major influence on employee performance are work shifts and work stress. To strengthen indications of declining employee performance, the authors conducted interviews with 15 employees. These interviews were conducted with employees and the results could be more objective. Interviews were conducted to determine the factors that influence the decline in employee performance. Of the 15 employees, each answered 2 answers regarding the factors that decreased employee performance.

e. Karmilah & Sawitri, 2024 *The Effect Of Job Stress And Social Support On Presenteeism With Public Service Motivation As A Mediator*

Puskesmas is a public health center that operates continuously for 24 hours. One of the possible consequences of these pressures is presenteeism. The main predictor of presenteeism is job stress, and

Protected by PDF Anti-Copy Free

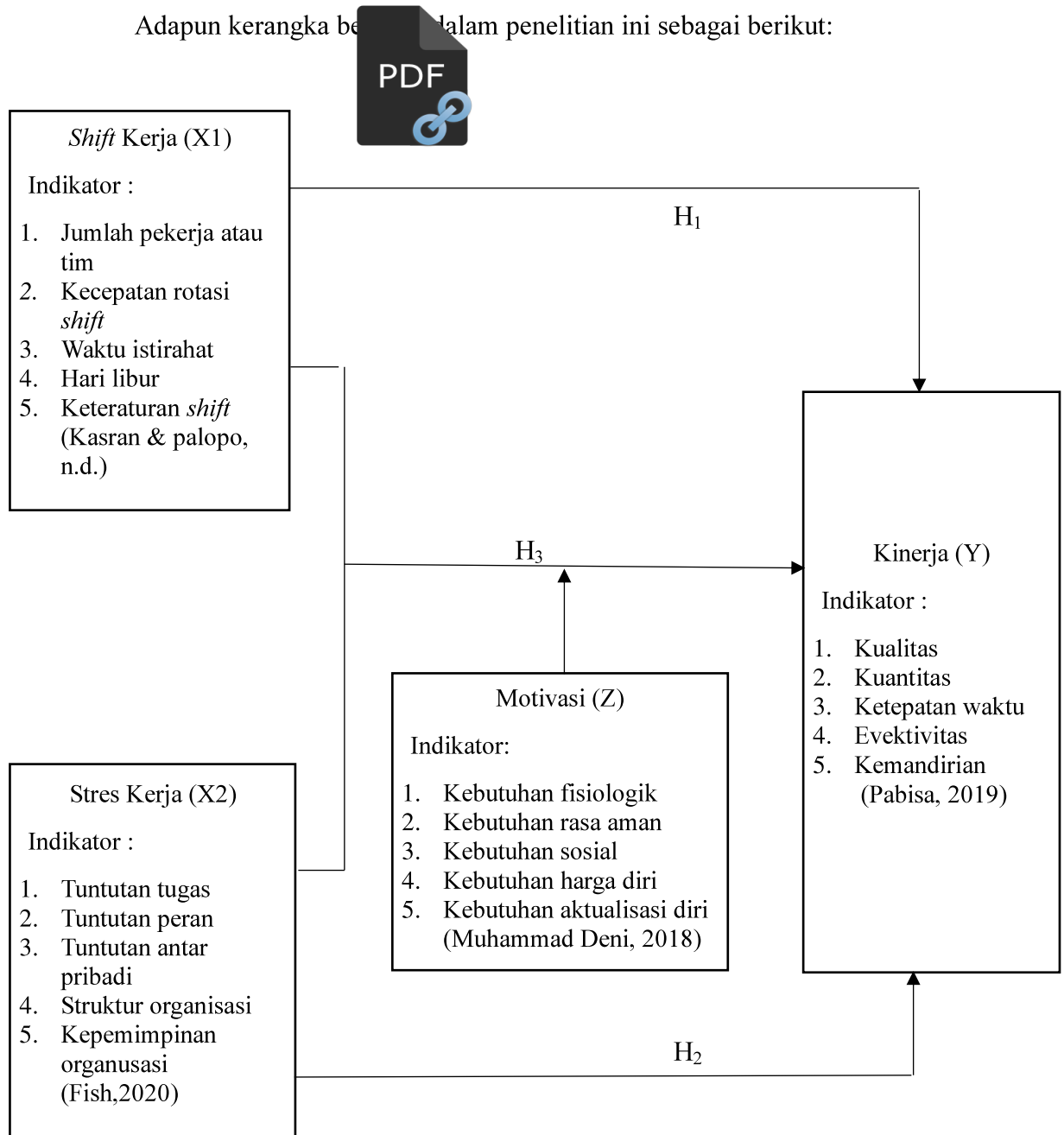
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

one of the priorities that can be done to reduce presenteeism is the presence of social support. The goal of this research was to determine the effect of job stress and social support on presenteeism with service motivation as a mediator. This study used a cross-sectional approach. This study population consisted of 1179 health workers who were actively working at the 20 puskesmas, which used cluster sampling technique. The total sample of this study consisted of 164 respondents. The results of this research are: The stress challenges have a positive impact on PSM ($p < 0.05$), and hindrance stress has a negative impact on PSM ($p < 0.05$). Supervisor support has a positive effect on PSM ($p < 0.05$). Co-worker support has a positive impact on PSM ($p < 0.05$). PSM has a positive impact on presenteeism, which mediates the influence of challenge stress on presenteeism, as well as hindrance stress on presenteeism. PSM mediates the influence between supervisor support on presenteeism, as well as coworker support on presenteeism.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) 2.3 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

**Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Moderasi Di RSUD Muara Beliti**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

Hipotesis disusun sebagai hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dianggap benar secara teoritis. Berdasarkan kerangka pemikiran awal penelitian diatas, maka hipotesis awal dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

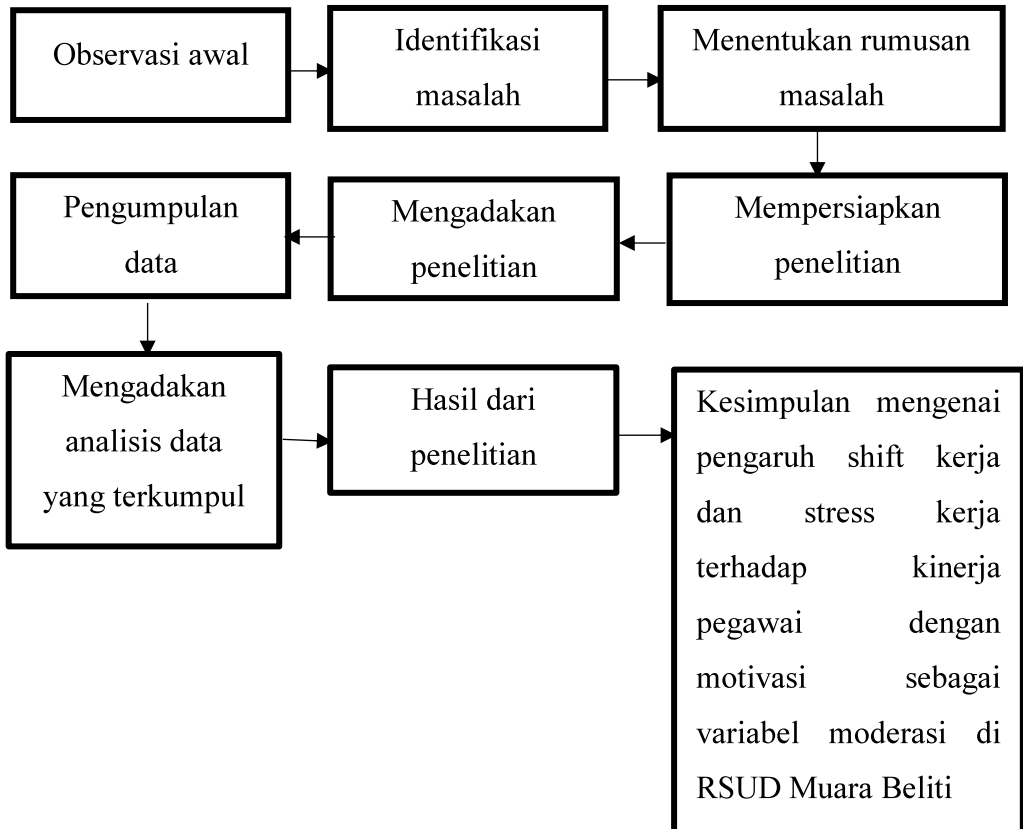
- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti
- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi di RSUD Muara Beliti

METODologi PENELITIAN



3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistic sehingga dapat dilakukan pertimbangan dan inteprestasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, table dan pengujian hipotesis.



Gambar 3.2 Kerangka Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal di RSUD Muara Belit. Peneliti mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada, setelah itu peneliti melakukan observasi awal kemudian mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian mempersiapkan penelitian.

Tahapan selanjutnya mengadakan penelitian. Lalu berikutnya, peneliti melakukan analisis data dan melakukan perhitungan kemudian mendapatkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Sehingga dari seluruh rangkaian kegiatan tersebut yang kemudian menjadi sebuah judul penelitian mengenai “Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di RSUD Muara Beliti”.

3.2 Definisi Variabel Penelitian Dan Operasionalisasi Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel X_1 adalah variabel Shift Kerja sebagai variabel *independent* atau bebas.
- b. Variabel X_2 adalah variabel Stres Kerja sebagai variabel *independent* atau bebas.
- c. Variabel Z adalah variabel Motivasi sebagai variabel *moderasi*.
- d. Variabel Y adalah variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* atau terikat operasional variabel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2.2 Defenisi operasional variabel

Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran


No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja pegawai (Y)	Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Eektivitas 5. Kemandirian 	Likert
2	Shift Kerja (X ₁)	Secara harfiah menurut <i>Random House Webster's College Dictionary</i> , <i>shift</i> adalah "A group of worker scheduled to work during such period" yaitu sekumpulan pekerja yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu serta selama masa tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerja atau tim 2. Kecepatan rotasi shift 3. Waktu istirahat 4. Hati libur 5. Keteraturan shift 	Likert
3	Stress Kerja (X ₂)	Dalam kehidupan stress adalah hal yang tidak dapat dihindari, stress kerja didalam perusahaan merupakan masalah serius yang harus segera diatasi, karena dapat berpotensi merugikan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 	Likert
4	Motovasi (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan atau masalah didalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah si wilayah yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki jumlah karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek/subyek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Muara Beliti yang berjumlah 192 pegawai dengan rincian 71 orang berstatus ASN, 27 orang berstatus PPPK, 89 orang berstatus TKS/TKST, dan 5 orang berstatus MOU.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan diterapkan pada populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sehingga sample dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{192}{1 + 192^2}$$

$$n = \frac{192}{192,01}$$

$$n = 0,99 = 100 \text{ sampel}$$

Jadi dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner 100.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4 Sumber Data

Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder (Sugiyono, 2018):

3.4.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti observasi (pengamatan), kuesioner (angket), interview (wawancara) dan data lainnya. Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh berasal dari sumber data primer seperti kuesioner dan wawancara.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen seperti foto, dan file lainnya. Dalam penelitian ini, informasi diperoleh dari sumber data sekunder seperti daftar pegawai, jurnal, profil sejarah, gambaran umum, dan referensi buku.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diantaranya sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2018) :

a. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola tingkah laku manusia dalam situasi tertentu, dengan tujuan memperoleh informasi tentang fenomena yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi awal dengan mengamati secara langsung, serta melakukan wawancara di RSUD Muara Beliti.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka, dan bisa diberikan kepada responden. Oleh karena itu, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di RSUD Muara Beliti.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan mengenai peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Melalui penelitian ini, peneliti akan melakukan proses dokumentasi pada RSUD Muara Beliti.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini berbentuk angket atau kuisisioner yang telah dirancang oleh peneliti sendiri. "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam mengukur fenomena alamiah maupun sosial yang tengah diobservasi atau diamati"

Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini dirancang untuk mendapatkan data yang akurat, dan salah satunya adalah dengan menggunakan skala Likert. "Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu." Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih menggunakan instrumen berupa angket atau kuisisioner dengan sistem pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif dan skor jawaban

No	Alternatif jawaban	Bobot nilai
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif/Sangat Baik	5
2	Setuju/Sering/Positif/Baik	4
3	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral/Cukup	3
4	Tidak Setuju/Jarang/Negatif/Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif/Sangat Tidak Baik	1

Sumber : (Sugiyono, 2020)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk mencapai hasil penelitian yang memuaskan, peneliti merancang kisi-kisi instrumen penelitian, "Kisi-kisi digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki dengan sumber data primer yang dijadikan dasar. Dalam rangkaian penelitian ini, setiap variabel akan dijelaskan, indikator yang relevan akan ditentukan, dan selanjutnya diubah menjadi pernyataan atau pertanyaan, sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Soal	Skala
1	<i>Shift</i> Kerja (X1) Indikator :		Likert
	1. Jumlah pekerja atau tim	2	
	2. Kecepatan rotasi <i>shift</i>	2	
	3. Waktu istirahat	2	
	4. Hari libur	2	
	5. Keteraturan <i>shift</i> (Kasran & Palopo, n.d.)	2	
2	Stres Kerja (X2) Indikator :		Likert
	1. Tuntutan tugas	2	
	2. Tuntutan peran	2	
	3. Tuntutan antar pribadi	2	
	4. Struktur organisasi	2	
	5. Kepemimpinan organisasi (Fish, 2020)	2	
3	Kinerja (Y) Indikator :		Likert
	1. Kualitas	2	
	2. Kuantitas	2	
	3. Ketepatan waktu	2	
	4. Efektivitas	2	
	5. Kemandirian (Pabisa, 2019)	2	
4	Motivasi (Z) Indikator:		Likert
	1. Kebutuhan fisiologik	2	
	2. Kebutuhan rasa aman	2	
	3. Kebutuhan sosial	2	
	4. Kebutuhan harga diri	2	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri (Muhammad Deni, 2018)	2	
	Jumlah	40	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan terdiri dari 2 uji coba yaitu: uji coba validitas dan uji coba reliabilitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

3.6.1 Uji validitas

Validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan di RSUD Siti Aisyah sebanyak 20 kuesioner.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai t table r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- b. Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai t table r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- c. Nilai table r dapat dilihat pada signifikan (a) = 5% dan derajat bebas (db) = n - 2. (Ir.Syofian, 2015)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengurangi sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. (Ir.Syofian, 2015). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai hitung alpha lebih besar ($>$) dari nilai table r, maka angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai hitung alpha lebih kecil ($<$) dari nilai table r, maka angket dinyatakan reliabel.
- c. Nilai table r dapat dilihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db) = $n-2$. (Ir.Syofian, 2015)

3.7 Uji Asumsi Klasik



3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas “Kolmogorov Smirnov”. Pengujian normalitas “Kolmogorov Smirnov” menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui prosedur: *Analyze -> Nonparametric Test -> Legacy Dialogs -> 1-Sample K-S*, Masukkan total variabel dependen dan variabel independent ke kotak *Test Variabel List*, -> *Klik options -> beri tanda centang pada pilihan Descriptive -> continue -> Ok*. Pada *output*, jika nilai “*Asymp. Sig (2-tailed)*”. Baris paling bawah bila signifikan tiap variabel dari 0,05, maka uji normalitasnya terpenuhi. (Suliyono, 2011).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7.2 Uji Linearitas

Pengujian  dilakukan untuk mengetahui apakah model yang di  merupakan model linier atau tidak. Pengujian linieritas menggunakan bantuan program SPSS dilakukan melalui produser: *Analyze -> Compre Means -> Means*, masukan variabel *dependen* ke kontak *dependen list* dan beberapa variabel *independent* ke kontak *independent list*, *-> klik Options ->* beri tanda centang pada pilihan *test for linierity -> continue -> Ok* pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from linierity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independent* dan *dependen* berifat linier dan uji linearitasnya terpebuhi. (Suliyono, 2011)

3.8 Metode Anilisis Data

Kegiatan analisis data meliputi data pengelolaan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji f, dengan penjelasan sebagai berikut: (Ir.Syofian, 2015)

3.8.1 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b \times (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = *Shift* kerja, stres kerja dan Motivasi



a = Konstanta

b = Koefisen Regresi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8.2 Koefisien Kor

Koefisien  digunakan untuk derajat atau kedudukan dan hubungan  dua variabel. Untuk mencari koefisien kolerasi digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xyz} = \frac{n(xyz) - (\sum x)(\sum y)zy}{\sqrt{\{n\sum xz^2 - (\sum x)^2\} - \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}zy}} \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan :

- n = Jumlah data (responden)
- X = *Shift* kerja dan Stres kerja
- Z = Motivasi
- Y = Kinerja Pegawai

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, maka peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang bersumber dari (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

Table 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi ®

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,339	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.8.3 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pertanyaan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan :

r = Nilai K

n = Jumlah Sampel



uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Menunjukkan *Shift* Kerja dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial (Satu Persatu) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.

$H_a = 0$, Menunjukkan *Shift* Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh secara parsial (Satu Persatu) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.4 Uji Statistik Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan perbedaan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Variabel moderating adalah variabel independent yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya dengan variabel dependen.

Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + b_3X_1X_2Z + e$$

Dengan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = *Shift* Kerja

X_2 = Stres Kerja

Z = Motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X_1X_2Z = Interaksi antara *Shift* Kerja, Stres Kerja dan Motivasi

- a = Konstanta
- b = Koefisien
- e = error term



3.8.5 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat pengaruh secara Bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F digunakan untuk menguji *Shift* Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan rumus sebagai

$$\text{berikut: } F_{hitung} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1, X_2, Y}^2)} \quad (\text{Ir.Syofian, 2015})$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien Determinasi
- m = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah responden

Untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh, dengan ketentuan pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Menunjukkan *Shift* Kerja dan Motivasi sebagai moderasi, tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.

$H_a = 0$, Menunjukkan *Shift* Kerja dan Stres Kerja sebagai moderasi, memiliki pengaruh secara simultan Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti.

Besarnya nilai signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, ini berarti H_0 diterima H_a ditolak.

3.9 Tempat dan Waktu Penelitian

3.9.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di RSUD Muara Beliti di jalan Pangeran Moehamad Amin Komplek Perkantoran Pemerintah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kabupaten Musi Rawas, Kecamatan Muara Beliti, Provinsi Sumatera

Selatan kode pos 3

3.9.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di RSUD Muara Beliti direncanakan berlangsung selama kurang lebih 6 (enam) bulan, mulai dari bulan September 2024 sampai dengan Februari 2025 dengan alokasi waktu sebagai berikut :

Tabel 3.5 Jadwal kegiatan penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Persiapan	■				
2	Pengajuan Judul	■				
3	Bimbingan Proposal		■	■		
4	Seminar Proposal				■	
5	Pengumpulan Data					■
6	BAB I, II, III				■	■
7	BAB IV				■	■
8	BAB V				■	■
9	Ujian Skripsi				■	■

HASIL PEMBAHASAN

PDF

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya RSUD Muara Beliti

Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas, Provinsi Sumatera Selatan, membangun sebuah rumah sakit berkapasitas 5.000 pasien di wilayah Muara Beliti senilai 35 miliar dengan sumber pendanaan dari APBN. Warga miskin yang menjalani rawat inap atau rawat jalan di rumah sakit tersebut akan dibebaskan dari biaya pengobatan dasar. Demikian diutarakan Bupati Musi Rawas Ridwan Mukti. Proses Pembangunan rumah sakit dimulai sejak tahun 2007 dengan dana awal Rp. 6 miliar. Tahun 2008 pembangunannya sedang berlanjut setelah mendapatkan dana tambahan Rp. 17,5 miliar dari pemerintahan pusat. Total dana yang dibutuhkan diperkirakan mencapai Rp. 35 miliar yang bersumber dari APBN. Pemerintah daerah yang dipercaya menjadi operatornya. Pembangunan rumah sakit tersebut terkait dengan semakin mahalnya biaya pengobatan dan kesehatan di Indonesia pada umumnya. Dia mengakui kondisi seperti ini sangat memberakan Masyarakat miskin.

Melihat keprihatinan tersebut, sekitar 3 tahun Ridwan Mukti mengajukan program Pembangunan rumah sakit kepada pemerintah pusat. Karena memang belum ada rumah sakit yang beroperasi membebaskan biaya pengobatan dasar, maka program ini disetujui pemerintah. Dan di bangunlah rumah Sakit Umum yang bernama Duafah.

Namun menurut Ridwan Mukti, Pihak Pemerintah Kabupaten Musi Rawas masih menghadapi tantangan bagaimana mengoperasikan rumah sakit tersebut. Meski menerapkan kebijakan gratis biaya pengobatan dasar, pihaknya akan berupaya keras mewujudkan standar pelayanan Kesehatan yang profesional dan sesuai standar Kesehatan. Pembangunan Rumah Sakit Dhuafa direncanakan berlangsung selama

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dua tahun yakni 2007-2008. Dengan demikian pada tahun 2009 diharapkan RS Dhuafa mulai beroperasi sehingga bisa diresmikan pada 2010. Dan sekarang Rumah Sakit Dhuafa atau lebih di kenal dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Muara Beliti

Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti yaitu: “*Rumah sakit dengan pelayanan sesuai standar menuju misi rawas mantab*”.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah Muara Beliti terdiri dari:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia
- b. Terpenuhnya standar sarana dan prasarana rumah sakit
- c. Terlaksananya pengabdian rumah sakit secara profesional
- d. Terakreditasinya rumah sakit
- e. Terjadinya kerjasama lintas sektoral

4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Muara Beliti

- a. Ditektur
- b. SPI
- c. Komite
- d. Sub bagian tata usaha
- e. Kelompok jabatan fungsional
 1. Dokter
 2. Perawat
 3. Bidan
 4. Gizi
 5. Radiologi
 6. Analis Kesehatan
 7. Kesling
 8. Penyuluh promkes
- f. Seksi keperawatan
- g. Seksi pelayanan medis dan penunjang medis
- h. Intansi
 1. IGD

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Instansi rawat inap
3. Instansi rajaw j
4. Instansi Ok/Ibs
5. Instansi farmas
6. Instansi laboratorium
7. Instansi radiologi



4.2 Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
a. <i>Shift Kerja X₁</i>				
1.	Jumlah pekerja di RSUD harus mencukupi untuk kebutuhan operasional	0,780	0,444	<i>Valid</i>
2.	Setiap unit di RSUD sebaiknya memiliki jumlah tenaga kerja yang proporsional	0,460	0,444	<i>Valid</i>
3.	Jadwal rotasi shift di RSUD harus diatur dengan baik	0,746	0,444	<i>Valid</i>
4.	Jadwal rotasi shift di RSUD memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja	0,534	0,444	<i>Valid</i>
5.	Jadwal istirahat harus diatur dengan adil di semua unit RSUD	0,542	0,444	<i>Valid</i>
6.	Waktu istirahat yang cukup membantu meningkatkan fokus saat bekerja	0,699	0,444	<i>Valid</i>
7.	Hari libur pegawai di RSUD sebaiknya diatur dengan jelas dan adil.	0,592	0,444	<i>Valid</i>
8.	Kurangnya hari libur dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien	0,469	0,444	<i>Valid</i>
9.	Jadwal shift dibuat secara transparan dan adil untuk semua tenaga kerja	0,544	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10.	Jadwal shift yang teratur membantu memelihara keseimbangan kehidupan pribadi	0,507	0,444	<i>Valid</i>
b. Stres Kerja X₂				
1.	Dalam menghadapi tuntutan tugas yang banyak pegawai harus sabar	0,582	0,444	<i>Valid</i>
2.	Pegawai tidak boleh merasa terbebani dengan tugas yang diberikan instansi	0,569	0,444	<i>Valid</i>
3.	Pegawai mengerjakan tugas harus penuh tanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan	0,593	0,444	<i>Valid</i>
4.	Pegawai harus memiliki kesiapan dalam melaksanakan tugas sesuai peranya dalam instansi	0,503	0,444	<i>Valid</i>
5.	Pegawai harus memahami kebutuhan emosi rekan kerja untuk menjaga harmoni di tempat kerja.	0,568	0,444	<i>Valid</i>
6.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja di instansi	0,426	0,444	<i>Valid</i>
7.	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir	0,584	0,444	<i>Valid</i>
8.	Pegawai harus memahami peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi.	0,637	0,444	<i>Valid</i>
9.	Harus ada penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai	0,708	0,444	<i>Valid</i>
10.	Pimpinan dalam memimpin harus disamaratakan suasana yang kondusif	0,507	0,444	<i>Valid</i>
c. Kinerja Pegawai Y				
1.	Setiap pegawai selalu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,710	0,444	<i>Valid</i>
2.	Setiap pegawai harus	0,570	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi			
3.	Setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,606	0,444	<i>Valid</i>
4.	Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan	0,559	0,444	<i>Valid</i>
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari hari yang telah ditetapkan oleh RSUD	0,532	0,444	<i>Valid</i>
6.	Pegawai tidak boleh terlambat dalam mengumpulkan laporan evaluasi kerja	0,529	0,444	<i>Valid</i>
7.	Pegawai harus mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0,676	0,444	<i>Valid</i>
8.	Pegawai selalu memiliki semangat untuk mencapai hasil yang baik	0,501	0,444	<i>Valid</i>
9.	Pegawai harus mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di RSUD.	0,605	0,444	<i>Valid</i>
10.	Pegawai harus bekerja secara mandiri meskipun dalam situasi tekanan atau beban kerja yang tinggi	0,667	0,444	<i>Valid</i>
d.	Motivasi Kerja Z			
1.	Tersedia waktu makan yang cukup selama shift kerja	0,738	0,444	<i>Valid</i>
2.	Jadwal kerja di RSUD memungkinkan tenaga kerja untuk menjaga pola tidur yang baik	0,641	0,444	<i>Valid</i>
3.	RSUD harus memiliki sistem keamanan yang memadai untuk melindungi tenaga	0,723	0,444	<i>Valid</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
4.	Lingkungan kerja harus bebas dari ancaman kekerasan fisik dan verbal	0,755	0,444	Valid
5.	Komunikasi sesama pekerja di RSUD harus berjalan lancar dan efektif	0,784	0,444	Valid
6.	Pegawai harus mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja di RSUD	0,780	0,444	Valid
7.	Pegawai harus dihargai atas kontribusi yang diberikan di RSUD.	0,592	0,444	Valid
8.	Pencapaian pegawai dalam pekerjaan diakui dengan baik oleh atasan atau rekan kerja.	0,492	0,444	Valid
9.	RSUD harus menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan.	0,573	0,444	Valid
10.	Pegawai harus memiliki peluang untuk maju dan berkembang di RSUD sesuai dengan kemampuan.	0,804	0,444	Valid

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di RSUD Siti Aisyah. Teknik pengujian yang digunakan adalah *correlation product moment*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas menggunakan teknik *correlation product moment* adalah data dikatakan *valid* apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan nilai R_{tabel} dengan responden sebanyak 20 adalah 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel bebas dan terikat dinyatakan *valid* karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,444$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	R_{hitung}	Chronbach's Alpha	Keterangan
1	Shift Kerja X_1	0,740	0,70	Reliabel
2	Stres Kerja X_2	0,731	0,70	Reliabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Kinerja Pegawai Y	0,742	0,70	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,760	0,70	Reliabel

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 20 responden di RSUD Siti Aisyah. Teknik pengujian yang digunakan adalah *gutman split half correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan teknik *gutman split half correlation* dengan responden sebanyak 20 adalah data dikatakan reliabel jika nilai $R_{hitung} > \text{chronbach's alpha}$. Perolehan nilai *chronbach's alpha* dengan responden 20 adalah 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel karena perolehan seluruh nilai $R_{hitung} > 0,70$.

b. Distribusi Frekuensi

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	64	64
2	Perempuan	36	36
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 64 orang dengan persentase sebesar 64%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 36%.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s/d 30 tahun	63	63
2	31 s/d 40 tahun	22	22
3	41 s/d 50 tahun	12	12
4	> 50 tahun	3	3
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui responden pada umur 20 s/d 30 tahun berjumlah 63 dengan persentase 63%, responden pada umur 31 s/d 40 tahun berjumlah 22 dengan persentase sebesar 22%, responden pada umur 41 s/d 50 tahun berjumlah 12 dengan persentase 12%, dan responden pada umur > 50 tahun berjumlah 3 dengan persentase 3%.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SLTA	35	35
2	DIII	0	0
3	DIV	5	5
4	S1	40	40
5	S2	20	20
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui responden pada pendidikan terakhir SMA/SLTA berjumlah 35 dengan persentase 35%, responden pada Pendidikan terakhir DIII berjumlah 0 dengan persentase 0%, responden pada Pendidikan terakhir DIV berjumlah 5 dengan persentase 5%, responden pada Pendidikan terakhir S1 berjumlah 40 dengan persentase 40%, dan responden pada Pendidikan terakhir S2 berjumlah 20 dengan persentase 20%.

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	PNS	31	31
2	PPPK	12	12
3	TKST/TKS	32	32
4	MOU	25	25
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui responden pada status kepegawaian PSN berjumlah 31 dengan persentase 31%, responden pada status kepegawaian PPPK berjumlah 12 dengan persentase 12%, responden pada status kepegawaian TKST/TKS berjumlah 32 dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

persentase 32%, dan responden pada status kepegawaian MOU berjumlah 25 dengan persentase 25%.

2. Karakteristik Jawaban Responden

Tabel 4.12 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X_1

Jumlah pekerja di RSUD harus mencukupi untuk kebutuhan operasional			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	6	6
2	Tidak Setuju	8	8
3	Ragu-ragu	14	14
4	Setuju	18	18
5	Sangat Setuju	54	54
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jumlah pekerja di RSUD harus mencukupi untuk kebutuhan operasional” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 6, tidak setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 14, setuju berjumlah 18, dan sangat setuju berjumlah 54. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 54 dan persentase sebesar 54%.

Tabel 4.13 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X_1

Setiap unit di RSUD sebaiknya memiliki jumlah tenaga kerja yang proporsional			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	16	16
2	Tidak Setuju	11	11
3	Ragu-ragu	11	11
4	Setuju	10	10
5	Sangat Setuju	52	52
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap unit di RSUD sebaiknya memiliki jumlah tenaga kerja yang proporsional” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 16, tidak setuju berjumlah 11, ragu-ragu berjumlah 11, setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berjumlah 10, dan sangat setuju berjumlah 52. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 52 dan persentase sebesar 52%.

Tabel 4.14 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₁

Jadwal rotasi shift di RSUD harus diatur dengan baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	11
2	Tidak Setuju	10	10
3	Ragu-ragu	12	12
4	Setuju	9	9
5	Sangat Setuju	58	58
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal rotasi shift di RSUD harus diatur dengan baik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 11, tidak setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 12, setuju berjumlah 9, dan sangat setuju berjumlah 58. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 58 dan persentase sebesar 58%.

Tabel 4.15 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₁

Jadwal rotasi shift di RSUD memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	10
2	Tidak Setuju	19	19
3	Ragu-ragu	3	3
4	Setuju	19	19
5	Sangat Setuju	49	49
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal rotasi shift di RSUD memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 10, tidak setuju berjumlah 19, ragu-ragu berjumlah 3,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju berjumlah 19, dan sangat setuju berjumlah 49. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 49 dan persentase sebesar 49%.

Tabel 4.16 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₁

Jadwal istirahat harus diatur dengan adil di semua unit RSUD			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	8
2	Tidak Setuju	18	18
3	Ragu-ragu	3	3,0
4	Setuju	31	31,0
5	Sangat Setuju	40	40,0
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal istirahat harus diatur dengan adil di semua unit RSUD” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 8, tidak setuju berjumlah 18, ragu-ragu berjumlah 3, setuju berjumlah 31, dan sangat setuju berjumlah 40. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 40 dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.17 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₁

Waktu istirahat yang cukup membantu meningkatkan fokus saat bekerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	8	8
2	Tidak Setuju	4	4
3	Ragu-ragu	10	10
4	Setuju	17	17
5	Sangat Setuju	61	61
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Waktu istirahat yang cukup membantu meningkatkan fokus saat bekerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 8, tidak setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 10, setuju berjumlah 17, dan sangat setuju berjumlah 61. Sehingga dapat disimpulkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 61 dan persentase sebesar 61%.

Tabel 4.18 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₁
Hari libur pegawai di RSUD sebaiknya diatur dengan jelas dan adil

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	16	16
2	Tidak Setuju	4	4
3	Ragu-ragu	5	5
4	Setuju	24	24
5	Sangat Setuju	51	51
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Hari libur pegawai di RSUD sebaiknya diatur dengan jelas dan adil” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 16, tidak setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 5, setuju berjumlah 24, dan sangat setuju berjumlah 51. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 51 dan persentase sebesar 51%.

Tabel 4.19 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₁

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	13	13
2	Tidak Setuju	5	5
3	Ragu-ragu	8	8
4	Setuju	11	11
5	Sangat Setuju	63	63
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Kurangnya hari libur dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 13, tidak setuju berjumlah 5, ragu-ragu berjumlah 8, setuju berjumlah 11, dan sangat setuju berjumlah 63. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 63 dan persentase sebesar 63%.

Tabel 4.20 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₁
Jadwal shift dibuat secara transparan dan adil untuk semua tenaga kerja

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	15	15
2	Tidak Setuju	8	8
3	Ragu-ragu	3	3
4	Setuju	13	13
5	Sangat Setuju	61	61
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal shift dibuat secara transparan dan adil untuk semua tenaga kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 15, tidak setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 3, setuju berjumlah 13, dan sangat setuju berjumlah 61. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 61 dan persentase sebesar 61%.

Tabel 4.21 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X₁

Jadwal shift yang teratur membantu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	9	9
2	Tidak Setuju	3	3
3	Ragu-ragu	11	11
4	Setuju	22	22
5	Sangat Setuju	55	55
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal shift yang teratur membantu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 9, tidak setuju berjumlah 3, ragu-ragu berjumlah 11, setuju berjumlah 22, dan sangat setuju berjumlah 55.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 57 dan persentase sebesar 57%.

Tabel 4.22 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel X₂
Dalam menghadapi tuntutan tugas yang banyak pegawai harus sabar

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	19	19
2	Tidak Setuju	6	6
3	Ragu-ragu	4	4
4	Setuju	14	14
5	Sangat Setuju	57	57
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Dalam menghadapi tuntutan tugas yang banyak pegawai harus sabar” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 19, tidak setuju berjumlah 6, ragu-ragu berjumlah 4, setuju berjumlah 14, dan sangat setuju berjumlah 57. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 57 dan persentase sebesar 57%.

Tabel 4.23 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel X₂

Pegawai tidak boleh merasa terbebani dengan tugas yang diberikan instansi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	24	24
2	Tidak Setuju	5	5
3	Ragu-ragu	5	5
4	Setuju	4	4
5	Sangat Setuju	62	62
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai tidak boleh merasa terbebani dengan tugas yang diberikan instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 24, tidak setuju berjumlah 5, ragu-ragu berjumlah 4, setuju berjumlah 4, dan sangat setuju berjumlah 62. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 62 dan persentase sebesar 62%.

Tabel 4.24 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel X₂

Pegawai mengerjakan tugas harus penuh tanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	15	15
2	Tidak Setuju	8	8
3	Ragu-ragu	3	3
4	Setuju	11	11
5	Sangat Setuju	63	63
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai mengerjakan tugas harus penuh tanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 15, tidak setuju berjumlah 8, ragu-ragu berjumlah 3, setuju berjumlah 11, dan sangat setuju berjumlah 63. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 63 dan persentase sebesar 63%.

Tabel 4.25 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel X₂

Pegawai harus memiliki kesiapan dalam melaksanakan tugas sesuai peranya dalam instansi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	15	15
2	Tidak Setuju	9	9
3	Ragu-ragu	1	1
4	Setuju	26	26
5	Sangat Setuju	49	49
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus memiliki kesiapan dalam melaksanakan tugas sesuai peranya dalam instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 15, tidak setuju berjumlah 9, ragu-ragu berjumlah 1, setuju berjumlah 26, dan sangat setuju berjumlah 49. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 49 dan persentase sebesar 49%.

Tabel 4.26 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel X₂

Pegawai harus memahami kebutuhan emosi rekan kerja untuk menjaga harmoni di tempat kerja

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	16	16
2	Tidak Setuju	4	4
3	Ragu-ragu	3	3
4	Setuju	15	15
5	Sangat Setuju	62	62
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus memahami kebutuhan emosi rekan kerja untuk menjaga harmoni di tempat kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 16, tidak setuju berjumlah 4, ragu-ragu berjumlah 3, setuju berjumlah 15, dan sangat setuju berjumlah 62. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 62 dan persentase sebesar 62%.

Tabel 4.27 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel X₂

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2
2	Tidak Setuju	5	5
3	Ragu-ragu	14	14
4	Setuju	24	24
5	Sangat Setuju	55	55
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja di instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 5, ragu-ragu berjumlah 14, setuju berjumlah 24, dan sangat setuju berjumlah 55. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 55 dan persentase sebesar 55%.

Tabel 4.28 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel X₂

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	19	19
2	Tidak Setuju	7	7
3	Ragu-ragu	13	13
4	Setuju	9	9
5	Sangat Setuju	52	52
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 19, tidak setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 13, setuju berjumlah 9, dan sangat setuju berjumlah 52. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 52 dan persentase sebesar 52%.

Tabel 4.29 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel X₂

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	18	18
2	Tidak Setuju	10	10
3	Ragu-ragu	11	11
4	Setuju	6	6
5	Sangat Setuju	55	55
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus memahami peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 18, tidak setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 11, setuju berjumlah 6, dan sangat setuju berjumlah 55. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 55 dan persentase sebesar 55%.

Tabel 4.30 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel X₂
Harus ada penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	17	17
2	Tidak Setuju	7	7
3	Ragu-ragu	6	6
4	Setuju	19	19
5	Sangat Setuju	51	51
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Harus ada penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 17, tidak setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 6, setuju berjumlah 19, dan sangat setuju berjumlah 51. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 51 dan persentase sebesar 51%.

Tabel 4.31 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel X₂
Pimpinan dalam memimpin harus disamaratakan suasana yang kondusif

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	11
2	Tidak Setuju	11	11
3	Ragu-ragu	6	6
4	Setuju	19	19
5	Sangat Setuju	53	53
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pimpinan dalam memimpin harus disamaratakan suasana yang kondusif” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 11, tidak setuju berjumlah 11, ragu-ragu berjumlah 6, setuju berjumlah 19, dan sangat setuju berjumlah 53. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 53 dan persentase sebesar 53%.

Tabel 4.32 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Y

Setiap pegawai selalu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	21	21
2	Tidak Setuju	10	10
3	Ragu-ragu	5	5
4	Setuju	7	7
5	Sangat Setuju	57	57
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.27, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai selalu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 21, tidak setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 5, setuju berjumlah 7, dan sangat setuju berjumlah 57. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 57 dan persentase sebesar 57%.

Tabel 4.33 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Y

Setiap pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	12	12
2	Tidak Setuju	10	10
3	Ragu-ragu	5	5
4	Setuju	14	14
5	Sangat Setuju	59	59
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 12, tidak setuju berjumlah 10, ragu-ragu berjumlah 5, setuju berjumlah 14, dan sangat setuju berjumlah 59. Sehingga

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah dan persentase sebesar 59%.

Tabel 4.34 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Y

Setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	24	24
2	Tidak Setuju	14	14
3	Ragu-ragu	1	1
4	Setuju	21	21
5	Sangat Setuju	40	40
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 24, tidak setuju berjumlah 14, ragu-ragu berjumlah 1, setuju berjumlah 21, dan sangat setuju berjumlah 40. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 40 dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.35 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Y

Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	21	21
2	Tidak Setuju	7	7
3	Ragu-ragu	4	4
4	Setuju	12	12
5	Sangat Setuju	56	56
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 21, tidak setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 4, setuju berjumlah 12, dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat setuju berjumlah 56. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 56 dan persentase sebesar 47%.

Tabel 4.36 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Y

Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari hari yang telah ditetapkan oleh RSUD

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	3
2	Tidak Setuju	2	2
3	Ragu-ragu	10	10
4	Setuju	38	38
5	Sangat Setuju	47	47
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari hari yang telah ditetapkan oleh RSUD” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 3, tidak setuju berjumlah 2, ragu-ragu berjumlah 10, setuju berjumlah 38, dan sangat setuju berjumlah 47. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 47 dan persentase sebesar 47%.

Tabel 4.37 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Y

Pegawai tidak boleh terlambat dalam mengumpulkan laporan evaluasi kerja

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	3
3	Ragu-ragu	6	6
4	Setuju	18	18
5	Sangat Setuju	73	73
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai tidak boleh terlambat dalam mengumpulkan laporan evaluasi kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 3, ragu-ragu berjumlah 6, setuju berjumlah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

18, dan sangat setuju berjumlah 73. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden teranyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 73 dan persentase sebesar 73%.

Tabel 4.38 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Y

Pegawai harus mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	5	5
3	Ragu-ragu	25	25
4	Setuju	35	35
5	Sangat Setuju	35	35
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 5, ragu-ragu berjumlah 25, setuju berjumlah 35, dan sangat setuju berjumlah 35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 35 dan persentase sebesar 35%.

Tabel 4.39 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Y

Pegawai selalu memiliki semangat untuk mencapai hasil yang baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	11
2	Tidak Setuju	23	23
3	Ragu-ragu	11	11
4	Setuju	41	41
5	Sangat Setuju	14	14
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai selalu memiliki semangat untuk mencapai hasil yang baik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 11, tidak setuju berjumlah 23, ragu-ragu berjumlah 11, setuju berjumlah 41, dan sangat setuju berjumlah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 41 dan persentase sebesar 41%

Tabel 4.40 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Y

Pegawai harus mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di RSUD			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	11	11
2	Tidak Setuju	14	14
3	Ragu-ragu	23	23
4	Setuju	29	29
5	Sangat Setuju	23	23
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di RSUD” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 11, tidak setuju berjumlah 14, ragu-ragu berjumlah 23, setuju berjumlah 29, dan sangat setuju berjumlah 23. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 29 dan persentase sebesar 29%.

Tabel 4.41 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Y

Pegawai harus bekerja secara mandiri meskipun dalam situasi tekanan atau beban kerja yang tinggi			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1
3	Ragu-ragu	14	14
4	Setuju	26	26
5	Sangat Setuju	59	59
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus bekerja secara mandiri meskipun dalam situasi tekanan atau beban kerja yang tinggi” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 1, ragu-ragu berjumlah 14, setuju berjumlah 26, dan sangat setuju berjumlah 59.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 59 dan persentase sebesar 59%.

Tabel 4.42 Jawaban Pernyataan 1 Pada Variabel Z

Tersedia waktu makan yang cukup selama shift kerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	3	3
3	Ragu-ragu	18	18
4	Setuju	46	46
5	Sangat Setuju	33	33
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Tersedia waktu makan yang cukup selama shift kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 3, ragu-ragu berjumlah 18, setuju berjumlah 46, dan sangat setuju berjumlah 33. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 46 dan persentase sebesar 46%.

Tabel 4.43 Jawaban Pernyataan 2 Pada Variabel Z

Jadwal kerja di RSUD memungkinkan tenaga kerja untuk menjaga pola tidur yang baik			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	9	9
3	Ragu-ragu	28	28
4	Setuju	33	33
5	Sangat Setuju	30	30
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Jadwal kerja di RSUD memungkinkan tenaga kerja untuk menjaga pola tidur yang baik” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 9, ragu-ragu berjumlah 28, setuju berjumlah 33, dan sangat setuju berjumlah 30. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 33 dan persentase sebesar 33%.

Tabel 4.44 Jawaban Pernyataan 3 Pada Variabel Z

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2
2	Tidak Setuju	7	7
3	Ragu-ragu	23	23
4	Setuju	42	42
5	Sangat Setuju	26	26
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “RSUD harus memiliki sistem keamanan yang memadai untuk melindungi tenaga kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 23, setuju berjumlah 42, dan sangat setuju berjumlah 26. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 42 dan persentase sebesar 42%.

Tabel 4.44 Jawaban Pernyataan 4 Pada Variabel Z

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1
3	Ragu-ragu	27	27
4	Setuju	40	40
5	Sangat Setuju	32	32
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Lingkungan kerja di RSUD harus bebas dari ancaman kekerasan fisik atau verbal” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 1, ragu-ragu berjumlah 27, setuju berjumlah 40, dan sangat setuju berjumlah 32. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 40 dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.45 Jawaban Pernyataan 5 Pada Variabel Z

Komunikasi antar sesama pekerja di RSUD harus berjalan lancar dan efektif

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	2
3	Ragu-ragu	20	20
4	Setuju	40	40
5	Sangat Setuju	38	38
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Komunikasi antar sesama pekerja di RSUD harus berjalan lancar dan efektif” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 2, ragu-ragu berjumlah 20, setuju berjumlah 40, dan sangat setuju berjumlah 38. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 40 dan persentase sebesar 40%.

Tabel 4.46 Jawaban Pernyataan 6 Pada Variabel Z

Pegawai harus mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja di RSUD

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1
2	Tidak Setuju	7	7
3	Ragu-ragu	9	9
4	Setuju	25	25
5	Sangat Setuju	58	58
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja di RSUD” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1, tidak setuju berjumlah 7, ragu-ragu berjumlah 9, setuju berjumlah 25, dan sangat setuju berjumlah 58. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 58 dan persentase sebesar 58%.

Tabel 4.47 Jawaban Pernyataan 7 Pada Variabel Z

Pegawai harus dihargai atas kontribusi yang diberikan di RSUD			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	12	12
4	Setuju	24	24
5	Sangat Setuju	64	64
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus dihargai atas kontribusi yang diberikan di RSUD” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 0, ragu-ragu berjumlah 12, setuju berjumlah 24, dan sangat setuju berjumlah 64. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 64 dan persentase sebesar 64%.

Tabel 4.48 Jawaban Pernyataan 8 Pada Variabel Z

Pencapaian pegawai dalam pekerjaan diakui dengan baik oleh atasan atau rekan kerja			
No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2
2	Tidak Setuju	2	2
3	Ragu-ragu	15	15
4	Setuju	33	33
5	Sangat Setuju	48	48
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pencapaian pegawai dalam pekerjaan diakui dengan baik oleh atasan atau rekan kerja” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 2, ragu-ragu berjumlah 15, setuju berjumlah 33, dan sangat setuju berjumlah 48. Sehingga dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan jumlah 48 dan persentase sebesar 48%.

Tabel 4.49 Jawaban Pernyataan 9 Pada Variabel Z
RSUD harus menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	2
2	Tidak Setuju	2	2
3	Ragu-ragu	19	19
4	Setuju	39	39
5	Sangat Setuju	38	38
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “RSUD harus menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2, tidak setuju berjumlah 2, ragu-ragu berjumlah 19, setuju berjumlah 39, dan sangat setuju berjumlah 38. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab setuju dengan jumlah 39 dan persentase sebesar 39%.

Tabel 4.50 Jawaban Pernyataan 10 Pada Variabel Z

Pegawai harus memiliki peluang untuk maju dan berkembang di RSUD sesuai dengan kemampuan

No.	Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Ragu-ragu	8	8
4	Setuju	28	28
5	Sangat Setuju	64	64
Total		100	100%

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui jumlah jawaban responden pada pernyataan “Pegawai harus memiliki peluang untuk maju dan berkembang di RSUD sesuai dengan kemampuan” dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0, tidak setuju berjumlah 0, ragu-ragu berjumlah 8, setuju berjumlah 28, dan sangat setuju berjumlah 64.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan skor 64 dan persentase sebesar 64%.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	9,90800064	4,69023924	3,13709773	3,16649891	3,30401538
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,087	,108	,111	,110
	Positive	,075	,087	,046	,054	,062
	Negative	-,155	-,064	-,108	-,111	-,110
Test Statistic		,155	,087	,108	,111	,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,057 ^c	,006 ^c	,004 ^c	,005 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui hasil uji normalitas menggunakan teknik pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Perolehan nilai signifikansi pada variabel shift kerja X_1 sebesar 0,000. Kemudian variabel pengawasan X_2 sebesar 0,057. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Y sebesar 0,004 dan motivasi kerja Z sebesar 0,005. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah data

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dikatakan berdistribusi normal jika perolehan nilai signifikansi $< 0,05$.

Karena jumlah responden penelitian adalah 100, maka nilai signifikansi yang diperoleh yaitu berdasarkan teknik pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian berdistribusi normal, karena perolehan seluruh nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.52 Hasil Linearitas X_1 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Shift Kerja	Between Groups	(Combined)	2037,371	28	72,763	3,859	,000
		Linearity	905,980	1	905,980	48,047	,000
		Deviation from Linearity	1131,391	27	41,903	2,222	,004
	Within Groups		1338,789	71	18,856		
	Total		3376,160	99			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,004. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang linear antara shift kerja dengan kinerja pegawai karena nilai *deviation from linearity* $0,004 < 0,05$.

Tabel 4.53 Hasil Linearitas X_2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Stres	Between Groups	(Combined)	2088,499	32	65,266	3,396	,000
		Linearity	1198,324	1	1198,324	62,352	,000

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja	Deviation from Linearity	890,175	31	28,715	1,494	,086
	Within Groups	7,661	67	19,219		
	Total	8576,160	99			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,086. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara stres kerja dengan kinerja pegawai karena nilai *deviation from linearity* $0,086 > 0,05$.

Tabel 4.54 Hasil Linearitas Y Terhadap Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1095,361	16	68,460	2,491	,004
		Linearity	522,651	1	522,651	19,020	,000
		Deviation from Linearity	572,710	15	38,181	1,389	,172
	Within Groups		2280,799	83	27,480		
	Total		3376,160	99			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,172. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai dengan motivasi kerja karena nilai *deviation from linearity*

$0,172 > 0,05$.

Tabel 4.55 Hasil Uji Linearitas Terhadap Z
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Shift Kerja	Between Groups	(Combined)	581,163	28	20,756	2,578	,001
		Linearity	160,105	1	160,105	19,888	,000
		Deviation from Linearity	421,057	27	15,595	1,937	,014
	Within Groups		571,588	71	8,051		
Total		1152,750	99				

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,014. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang linear antara shift kerja dengan motivasi kerja karena nilai *deviation from linearity* $0,014 < 0,05$.

Tabel 4.56 Hasil Linearitas X₂ Terhadap Z
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	491,014	32	15,344	1,554	,065
		Linearity	72,015	1	72,015	7,291	,009
		Deviation from Linearity	418,999	31	13,516	1,368	,142

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Within Groups	661,736	67	9,877		
Total	1152,75	99			

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui nilai *deviation from linearity* sebesar 0,142. Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah terdapat hubungan yang linear pada variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara shift kerja dengan motivasi kerja karena nilai *deviation from linearity* $0,142 > 0,05$.

d. Metode Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.57 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,189	1,827		15,430	,000
	Shift Kerja	,267	,044	,518	5,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,189 + 0,267X_1$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 28,189, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja pegawai Y sebesar 28,189.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,267 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai shift kerja X_1 , maka nilai kinerja pegawai Y

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bertambah sebesar 0,267 atau 26,7%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel shift kerja X_1 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.

Tabel 4.58 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,723	1,700		15,716	,000
	Stres Kerja	,309	,042	,596	7,343	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,723 + 0,309X_2$$

Persamaan tersebut berarti:

- a) Konstanta sebesar 26,723, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kinerja pegawai Y sebesar 26,723.
- b) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,309 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja X_2 , maka nilai kinerja pegawai Y bertambah sebesar 0,309 atau 30,9%. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja X_2 terhadap kinerja pegawai Y adalah positif.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.59 Hasil Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,261	5,021

a. Predictors: (Constant), Shift Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.55 diketahui nilai R sebesar 0,518 dan R *square* sebesar 0,268. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan shift kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,518 atau 51,8%. Variabel shift kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,268 atau 26,8% sisanya (73,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.60 Hasil Koefisien Korelasi X₂ Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,348	4,714

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui nilai R sebesar 0,596 dan R *square* sebesar 0,355. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan shift kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596 atau 59,6%. Variabel stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,355 atau 35,5% sisanya (64,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Uji t

Berdasarkan tabel 4.53 dan 4.54, diketahui perolehan nilai t_{hitung} *reward* X₁ adalah 5,995 dan *punishment* X₂ sebesar 7,343. Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 1,660. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

- a) H₁ : shift kerja X₁ berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} 5,995 > t_{tabel} 1,660. Dari hasil tersebut H_a diterima dan H₀ ditolak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) H_2 : stres kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y, dibuktikan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 7,343 > t_{tabel} 1,660$. Dari hasil tersebut H_1 dan H_0 ditolak.

4. Uji Statistik Moderasi

Tabel 4.61 Hasil Statistik Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,963	1,917		12,497	,000
	Shift Kerja	-,322	,526	-,626	-,612	,542
	Stres Kerja	,422	,557	,813	,757	,451
	X1M	,011	,013	,989	,878	,382
	X2M	-,005	,013	-,396	-,344	,732

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui persamaan statistik moderasi yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + b_4X_1X_2M$$

$$Y = 23,963 - 0,626X_1 + 0,813X_2 - 0,498X_1X_2 - 0,392X_1X_2M$$

Persamaan tersebut berarti:

- Konstanta sebesar 23,963, mengandung arti bahwa nilai konstan variabel loyalitas pegawai Y sebesar 23,963.
- Koefisien regresi X_1 sebesar -0,626 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai shift kerja X_1 , maka nilai kinerja pegawai Y mengalami penurunan sebesar 0,626 atau 62,6%.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,813 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai stres kerja X_2 , maka nilai kinerja pegawai Y berkurang sebesar 0,813 atau 81,3%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d) Koefisien X_1X_2 -0,498 berarti bahwa setiap penambahan 1% shift kerja X_1 dan stress kerja X_2 , maka nilai kinerja pegawai Y berkurang sebesar 49,8%.
- e) Koefisien regresi X_1 -0,392 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai shift kerja X_1 dan stress kerja X_2 setelah melalui motivasi kerja Z, maka nilai kinerja pegawai Y akan berkurang sebesar 0,392 atau 39,2%.

Tabel 4.62 Besaran Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,426	4,424

a. Predictors: (Constant), X2M, Shift Kerja, Stres Kerja, X1M

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25.0 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui nilai R sebesar 0,670 dan *R square* sebesar 0,449. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi motivasi kerja sebesar 0,670 atau 67%. Variabel shift kerja dan stress kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai setelah dimoderasi motivasi kerja sebesar 0,449 atau 44,9% sisanya (55,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Shift Kerja* Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti

Regresi Linier sederhana *Shift Kerja* terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti diperoleh nilai $a = 28,189$ dan nilai $b = 0,267$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 28,189 + 0,267X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 28,189. Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas *Shift Kerja* maka Kinerja adalah sebesar $b/a = 28,189$.

Nilai koefisien b mewakili variabel motivasi yang diperoleh sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel *Shift Kerja* maka Kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,267 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,518 dan R^2 sebesar 0,268. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan *Shift Kerja* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,518 atau 51,8%. Variabel *Shift Kerja* mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,268 atau 26,8% sisanya (73,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.


Hasil uji t diatas dapat diketahui perolehan nilai t_{hitung} *reward* X_1 adalah 5,995 dan *punishment* X_2 sebesar 7,343. Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 1,660. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis”** Menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara shift kerja terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu Kesimpulan bahwa secara simultan Shift Kerja, Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. (Arien Ramanta Wila, 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Muara Beliti

Regresi Linier s  Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Muara Beliti nilai $a = 26,723$ dan nilai $b = 0,309$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 26,723 + 0,309X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 26,723. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Stres Kerja maka Kinerja adalah sebesar $\beta / a = 26,723$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel motivasi yang diperoleh sebesar 0,309 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Stres Kerja maka Kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,309 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya R sebesar 0,596 dan R^2 sebesar 0,355. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan shift kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596 atau 59,6%. Variabel stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,355 atau 35,5% sisanya (64,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil uji t diatas dapat diketahui perolehan nilai t_{hitung} *reward* X_1 adalah 5,995 dan *punishment* X_2 sebesar 7,343. Kemudian perolehan nilai t_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 100 orang adalah 1,660. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Penelitian ini menghasilkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Muara Beliti karena perolehan nilai t_{hitung} 7,343 $>$ t_{tabel} 1,660. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,596 atau 59,6%. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Karyawan” Menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Banjar dengan besarnya pengaruh 0,04%. Stres kerja dan motivasi menurunkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. RSUD Muara Beliti harus memberikan dukungan sosial pada pegawainya untuk mengurangi stres ketika bekerja. Berdasarkan analisis tersebut maka dapat diambil suatu Kesimpulan bahwa secara simultan kompetensi stres kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Albasi Priangan Lestari Banjar. (Nafira et al., 2022)

4.3.3 Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasikan Motivasi di RSUD Muara Beliti

Hasil Perhitungan koefisien kolerasi setelah dimoderasi diperoleh besarnya nilai R sebesar 0,670 dan R^2 sebesar 0,449. Hal tersebut berarti pengaruh yang diberikan shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi motivasi kerja sebesar 0,670 atau 67%. Variabel shift kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai setelah dimoderasi motivasi kerja sebesar 0,449 atau 44,9% sisanya (55,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Ketika shift kerja dan stres kerja diimbangi dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini menghasilkan motivasi kerja mampu memoderasi artinya motivasi memperkuat antara pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Muara Beliti. Ketika shift kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai kemudian disaat yang sama motivasi kerja memoderasinya, maka pengaruh yang diberikan akan berkurang sebesar 0,392 atau 39,2%.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ruang**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
UGD Rumah Sakit di Kota Madiun)” Menjelaskan bahwa motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 20,41%. Motivasi yang baik mampu menurunkan stres dan pegawai tidak akan merasa terbebani dengan pemberlakuan shift kerja. RSUD Muara Beliti harus selalu memotivasi pegawainya supaya meningkatkan kinerja pegawainya.

SIMPULAN DAN SARAN



5.1 Simpulan

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di RSUD Muara Beliti”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 100 responden pegawai di RSUD Muara Beliti. Setelah dilakukan uji, maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Penelitian ini menghasilkan shift kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Muara Beliti karena perolehan nilai t_{hitung} 5,995 > t_{tabel} 1,660. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini berarti Shift kerja yang menyesuaikan kemampuan pegawai akan memaksimalkan hasil kinerja pegawai. RSUD Muara Beliti harus lebih lebih meningkatkan keefektifan shift kerjanya agar kinerja pegawai meningkat.
2. Penelitian ini menghasilkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Muara Beliti karena perolehan nilai t_{hitung} 7,343 > t_{tabel} 1,660. Pengaruh yang diberikan sebesar 0,596 atau 59,6%. Hal ini berarti Stres kerja dapat menurunkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. RSUD Muara Beliti harus memberikan dukungan sosial pada pegawainya untuk mengurangi stres ketika bekerja.
3. Penelitian ini menghasilkan motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Muara Beliti. Ketika shift kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai kemudian disaat yang sama motivasi kerja memoderasinya, maka pengaruh yang diberikan akan berkurang sebesar 0,392 atau 39,2%. Hal ini berarti Motivasi yang baik mampu menurunkan stres kerja dan pegawai tidak akan merasa terbebani dengan pemberlakuan shift kerja. RSUD Muara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Beliti harus selalu memotivasi pegawainya supaya meningkatkan kinerja pegawai



5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak RSUD, diharapkan perlu mengatur jadwal shift kerja yang lebih fleksibel dan adil, termasuk pemberian waktu istirahat yang memadai untuk pegawai shift malam. Penggunaan sistem rotasi yang terencana dapat membantu mengurangi dampak negatif shift kerja. Serta RSUD perlu menyediakan program manajemen stres, seperti pelatihan *coping strategy*, konseling psikologis, atau kegiatan rekreasi untuk pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh dan diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lain seperti metode kualitatif atau campuran untuk mendapatkan Gambaran yang lebih komprehensif tentang pengalaman pegawai dalam menghadapi shift kerja dan stres kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Arien Ramanta Wila, Renny H... M. F. (2021). *Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis*. 3(2), 6
- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV PUSTAKA SETIA.
- Engkus, & Pramadista, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Nyomplong Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, IV(3), 19–23.
- Fish, B. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. 2507(Februar), 1–9.
- Hariyanto, I., & Madiun, U. M. (2022). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ruang UGD Rumah Sakit di Kota Madiun) (Studi Kasus Pada Ruang UGD Rumah Sakit di Kota Madiun) Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek. October*.
- Hartono, B., Tafdhi, I., Sastrawinata, H., Manajemen, P. S., Area, U. M., Bisnis, J. A., Sriwijaya, P. N., Kerja, S., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan*. 28(3), 137–145.
- Ir.Syofian, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (F. Hutari (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Karmilah, F., & Sawitri, H. S. R. (2024). The effect of job stress and social support on presenteeism with public service motivation as a mediator. *Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 189–203.
<https://www.journalmabis.org/mabis/article/view/771%0Ahttps://www.journalmabis.org/mabis/article/download/771/412>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasran, M., & Palopo, U. M. (n.d.). *Pengaruh Shift Kerja Dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi Se-Kecamatan*. 05.
- Nafira, R., Ekanti, A., Mulyatini, N., & Yustini, I. (2022). *Pengaruh Sistem Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar) Pendahuluan Perkembangan teknologi memberikan manfaat dan kemudahan pada tenaga manusia , tetapi di lain pihak menimbulkan masal*. 4, 1–9.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikologi: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 294–301. <https://doi.org/10.30872/psikologi.v7i2.4785>
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, konsep dan indikakot*. Nusa Media Yogyakarta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Santika, W., Fitrianita, S., & F Sanjaya, V. (2021). The Influence of Work Shifts and Work Stress on Employee Performance at the Alfamart Kotabumi Branch, North Lampung. *Terbuka Journal of Economics and Business*, 2(2), 40–50. <https://doi.org/10.33830/tjeb.v2i2.2545>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Septi, D., Sasmita, J., & Ganarsih, raden lestari. (2022). Stress Effect On The Performence Of Work Space Hospital Nurse Grade II And III Of Regional General Hospital (Hospital) Arifin Achmad Province Riau. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 1(2), 1–19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syam, A. H., Bas, A. H. M., & Manajemen, P. S. (2019). *Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV . Media One Mart Group Di Makassar*.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1. Formulir Pengajuan Judul



Formulir Pengajuan Judul Skripsi Program Studi Manajemen

Nama : Patona MustiaQarina
NIM : 2101010125
Alamat : Muara Beliti Baru, Kec. Muara Beliti, Kab. Musi Rawas
No.Hp : 082289769679

Rumusan Masalah 1 : Apakah Motivasi Dapat Menjadi Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Pada RSUD Muara Beliti
Judul 1 ^{13/04}/₁₉ : Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di RSUD Muara Beliti

Rumusan Masalah 2 : Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Muara Beliti
Judul 2 : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Muara Beliti

Rumusan Masalah 3 : Bagaimana Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Muara Beliti
Judul 3 : Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Muara Beliti

Diusulkan Judul Nomor :1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, September 2024
Mahasiswa yang mengusulkan,

(PATONA MUSTIAQARINA)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Dr.Sardiyo, MM)

Pembimbing 2 (Irma Idayati, SE.,M.Si)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Manajemen

(Dr.Dheo Rimbano, SE.,M.Si)


Mengetahui,
Ketua Program Studi,

(Surajiyo, SE.,MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

 UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Lubuklinggau, 26 September 2024

Nomor : 0903e/-UNIV. BI/Ficshum/PI/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan izin penelitian

Kepada Yth.
Kepala RSUD Muara Beliti
di-
Tempat

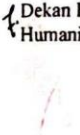
Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Patona Mustia Qarina
NIM : 2101010125
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul : Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di RSUD Muara Beliti

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.


Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

1 Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2 Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3 Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (PascaSarjana)
0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3. Surat Balasan Dari RSUD Muara Beliti



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
DINAS KESEHATAN
RSUD MUARA BELITI

Jln. Pangeran Moehammad Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas
Email : rsudmuarabeliti17@gmail.com Telepon(0733) 4540193 Kode Pos : 31661

Muara Beliti, 30 September 2024

Nomor : 800/ 1181 /RSUD.MB.1.IX/2024
Perihal : Konfirmasi Izin Melaksanakan
Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
di
Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 0903e/-UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tanggal 26 September 2024, perihal Permohonan Izin Melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi atas nama mahasiswa :

Nama : Patona Mustia Qarina
NIM : 2101010125
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Shif Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di RSUD Muara Beliti

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan penelitian di RSUD Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

Demikian izin penelitian ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


Direktur RSUD Muara Beliti
Kabupaten Musi Rawas



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4. Jadwal Shift Kerja di RSUD Muara Beliti



Instansi Farmasi
SEPTEMBER 2024

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	Mawati, D. Farm. Apt																																
2	Ulfa Octavia, S. Farm. Apt																																
3	Devan Anggraeni, S. Farm. Apt																																
4	Lilly Willy, W. Farm. Apt																																
5	Alfina Sofyan, A. Farm. Apt																																
6	Shafiqul Huda, S. Farm. Apt																																
7	Hilma Wawan, S. Farm. Apt																																
8	Shafiqul Huda, S. Farm. Apt																																
9	Indah Yenni, S. Farm. Apt																																
10	Lilly Willy, S. Farm. Apt																																

Mengirimkan,
Kepala Instalasi Farmasi dan Penunjang Medis
Dr. Dita Nurhidaya
NIP. 19800122000420001

Dinas PS 18.00 - 03.00
Dinas SM 13.00 - 18.00
Shift Pagi 06.00 - 14.00
Shift Sore 14.00 - 22.00
Ka. Instalasi 06.00 - 18.00

Muara Beliti, September 2024
Ka. Instalasi Farmasi
Mawati, D. Farm. Apt
NIP. 19800122000420001

Jadwal Shift Kerja Instansi Farmasi

JADWAL DINAS POLIKLINIK RAWAT JALAN BULAN SEPTEMBER 2024
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS

NO	NAMA	JABATAN	JADWAL DINAS																														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Ns. Henry Yuliani, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
2	Siti Dewi, Am. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
3	Siti Anissa, Am. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
4	Fenny Prinda, Am. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
5	Ns. Merry Handayani, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
6	Fina Rizki Mawati, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
7	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
8	Farida Anisa, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
9	Ns. Hani Nurhidaya, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
10	Ns. Hani Nurhidaya, S. Kap NIP. 198200122000420001	PJ Polik Rawat Jalan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

MENGETAHUI
Kepala Instalasi Farmasi dan Penunjang Medis
Ns. Yuliana, S. Kap
NIP. 198200122000420001

MUARA BELITI, 28 Agustus 2024
Kepala Instalasi Farmasi dan Penunjang Medis
Ns. Henry Yuliani, S. Kap
NIP. 198200122000420001

Jadwal Shift Kerja Instansi Poliklinik Rawat Jalan

PENYERIKTAN KABUPATEN MUSI RAWAS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
MUARA BELITI

BULAN : September 2024

NO	NAMA	JABATAN	JADWAL DINAS																																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Ns. Retna Mulya, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
2	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
3	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
4	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
5	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
6	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
7	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
8	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
9	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
10	Shafiqul Huda, S. Kap NIP. 198200122000420001	Manajemen Ruangan	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

Mengirimkan,
Ka. Instalasi Farmasi dan Penunjang Medis
Dr. Devi Suryandari, S. Kap
NIP. 198200122000420001

Muara Beliti, 29 Agustus 2024
Kepala Instalasi Farmasi dan Penunjang Medis
Jehisa Saputra, A. S. Kap
NIP. 198200122000420001

Jadwal Shift Kerja Instansi Rekam Medis

Protected by PDF Anti-Copy Free (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
DINAS KESEHATAN
RUPT RSUD MUARA BELITI

JAWA DOKTER
BULAN TAHUN 2024

NO	NAMA	TANGGAL (HARI/TGL)																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Dr. Hendar with balasa	M	L	M	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P
2	Dr. M. Rizky nurul rana, P	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	
3	Dr. Febry Andri	M	L	M	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P
4	Dr. Devi	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	
5	Dr. Devi Suryandari, nonr	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	

JAM KERJA :
PAGI : 08.00-17.30
MALAM : 17.30-08.00

Mengetahui,
Direktur RSUD Muara Beliti

dr. Choirah
NIP. 19840507 201409 2 001

Jadwal Shift Kerja Dokter

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
MUARA BELITI

JAWA PETUGAS RADIOLOGI RSUD MUARA BELITI 2024

BULAN SEPTEMBER 2024

NO	NAMA	TANGGAL																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Dr. PONDOK S. Tr. Rad	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
2	M. UZEL, S.ST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
3	Dr. Rizki Rizki Andri, Ann Rad	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
4	Dr. N. ALZA ALZAN, Ann Rad	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
5	Nama Ayu Vitasari, Ann Rad	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

Mengetahui 11 AGUSTUS 2024
Kepala Instalasi Radiologi

Dr. Eko Nugroho
NIP. 198608021993001

Uli Pong S. Tr. Rad
NIP. 19780801 201001020

Jadwal Shift Kerja Petugas Radiologi

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
DINAS KESEHATAN
RUPT RSUD MUARA BELITI

JAWA DESK BUDAHAR CELOSIA
RSUD MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS TAHUN 2024

BULAN : SEPTEMBER 2024

No	NAMA	JABATAN	TANGGAL																																		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	YUSPITA HELMI, ST.Kab	KARU	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L			
2	TITIK HENDRIANANTI, Ann.Kab	KARU	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
3	ABMAYAN, Ann.Kab	ADRM	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		
4	RICA PENNATASARI, ST.Kab	PJ	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		
5	DWIYI KOMARINDA, Ann.Kab	BP	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
6	DIBBY BELVIA, Ann.Kab	PJ	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
7	DYAN FEBRIANTI, ST.Kab	BP	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
8	LAKIA ULFA BABSTON, Ann.Kab	PJ	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
9	NOVA APRIYANTI, Ann.Kab	BP	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
10	SILA LEBANANTI, Ann.Kab	PJ	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
11	DEKA APRILIANTHA, Ann.Kab	BP	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
12	DEKA BELVIA NINGSIH, Ann.Kab	BP	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L

MENGETAHUI,
Kepala Instalasi Radiologi

Dr. YUSPITA S.Kab
NIP. 198512 20084 2 008

HARI MINGGU, MERAH

MUSI BELITI, 10 September 2024
KARU, Ruang
KEBIDHANA Desi-Widyadewi

YUSPITA HELMI, ST.Kab
NIP. 19780801 201001020

Jadwal Shift Kerja Instansi Celosia

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
 DINAS KESEHATAN
 UPT PUSAT MUARA BELITI
 Etnak, Gedung Kesehatan Kecamatan Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas
 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS

JADWAL DINAS HARIAN BERSAL

NO	NAMA	JAB	JADWAL DINAS HARIAN BERSAL																																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Ns. Rosdiana, S. Kep NIP. 1970014 200791 2 006	KARU	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
2	Yusmail, AMK,kep NIP. 19501030 201001 2 014	KATIM	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
3	Ris. Adnan, AM Kep NIP. 19800228 202421 2015	PP	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
4	Dealu Fer Andani, Amol Kab NIP. 19800918 202421 2005	PP	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
5	Khoiriyah, Am. Kep NIP. 198007024 202421 2005	PP	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		
6	Gilda Gayatri, STR, Kab	PJ	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	
7	Fazria Niam, Amol Kab	BP	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	
8	Lelly Haryani, Am. Kab	PJ	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	
10	Filim Nuryul, FIS,AMK	PP	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	
11	Suciati Wulandari, AMK	PJ	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM
12	Nani Rosika, Am. Kep	BP	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM
13	Miwiek Iyandri, AMK	PJ	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	
14	Tri Duraningsih, Am. Kab	BP	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	L	L	PS	SM	

Mengetahui
 Kasi Keperawatan RSUD Muara Beliti
 Ns. Yurhita, S. Kep
 NIP. 19820612 200604 2 008

Muara Beliti, 31 Agustus 2024
 Koordinator Ruang Etnak
 Ns. Rosdiana, S. Kep
 NIP. 1970014 200791 2 006

Keterangan: : Hari Libur Nasional / Minggu

Jadwal Shift Kerja Intansi Edelweis

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
 DINAS KESEHATAN
 UPT PUSAT MUARA BELITI
 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS

JADWAL DINAS RUANG DAHLIA BULAN SEPTEMBER 2024

NO	NAMA	JABATAN	JADWAL DINAS																															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	Ns. Juliana Sihombing, S. Kep NIP. 198407012014032001	Karu	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
2	Nening Hasanah, Amol Kab NIP. 19801002000003004	Katim	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
3	Ns. Resi Sagita, S. Kep NIP. 198404192011012004	PJ Logistik	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
4	Yeni Syafitri NIP. 198510022024212009	pp																																
5	Ona Abian, AMK	PJ Shift		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
6	Rahmawati, Am. Kep NIP. 198410032024212003	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
7	Rizki, AMK	PJ Shift		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
8	Hermogi, AMK	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
9	Esay Marha, A.BG, Kep	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
10	Ns. Nova Riantasy, S. Kep	PJ Shift		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
11	Pabonah Hamadani, Am. Kep	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
12	Ns. Inara, S. Kep	PJ Shift		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
13	Martina Budriwati, Am. Kep NIP. 198007172024212013	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	
14	Ira Suarningsih, AMK	pp		P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M			P	M	

Mengetahui
 Kasi Keperawatan RSUD Muara Beliti
 Ns. Yurhita, S. Kep
 NIP. 198206122006042008

Muara Beliti, 28 AGUSTUS 2024
 KEPALA RUANG DAHLIA
 Ns. Juliana Sihombing, S. Kep
 NIP. 198407012014032001

Jadwal Shift Kerja Instansi Dahlia

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS
 DINAS KESEHATAN
 UPT PUSAT MUARA BELITI
 RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MUARA BELITI KABUPATEN MUSI RAWAS

JADWAL DINAS RUANG LABORATORIUM

NO	NAMA	JABATAN	JADWAL DINAS																																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Nelly Hasanah, A.MG.A.K	PJ	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	
2	M. Dary Amansyah, Amol, A.K	Ns. TIM BERS	L	L	P	P	P	L	L	P	P	P	L	L	P	P	P	L	L	P	P	P	L	L	P	P	P	L	L	P	P	P	L	L	
3	Wika Peranti, A.MG.Kes	STAFF	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	
4	Dee Gita Drenant, Amol, A.K	STAFF	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	P	P	P	L	P	
5	Anas, AMK	STAFF	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L
6	Indri, A.MG.Kes	STAFF	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	
7	Ranga, S.T.Kes	STAFF	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M
8	Inka Chitly, YA, A.MG.A.K	STAFF	L	P	L	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L	L	P	M	L

Mengetahui
 Kepala Ruang Laboratorium
 Ns. Nelly Hasanah, A.MG.A.K

Muara Beliti, 28 AGUSTUS 2024
 KEPALA RUANG LABORATORIUM
 Ns. Nelly Hasanah, A.MG.A.K
 NIP. 198407012014032001

Jadwal Shift Kerja Ruang Laboratorium

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lampiran 5. Observasi Awal



Bersama Bapak Deddi Aliansyah Putra, Staf Keuangan



Bersama Ibu Marlina Kartika, Kepala Tata Usaha

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Lampiran 6. Visi dan Misi RSUD Muara Beliti

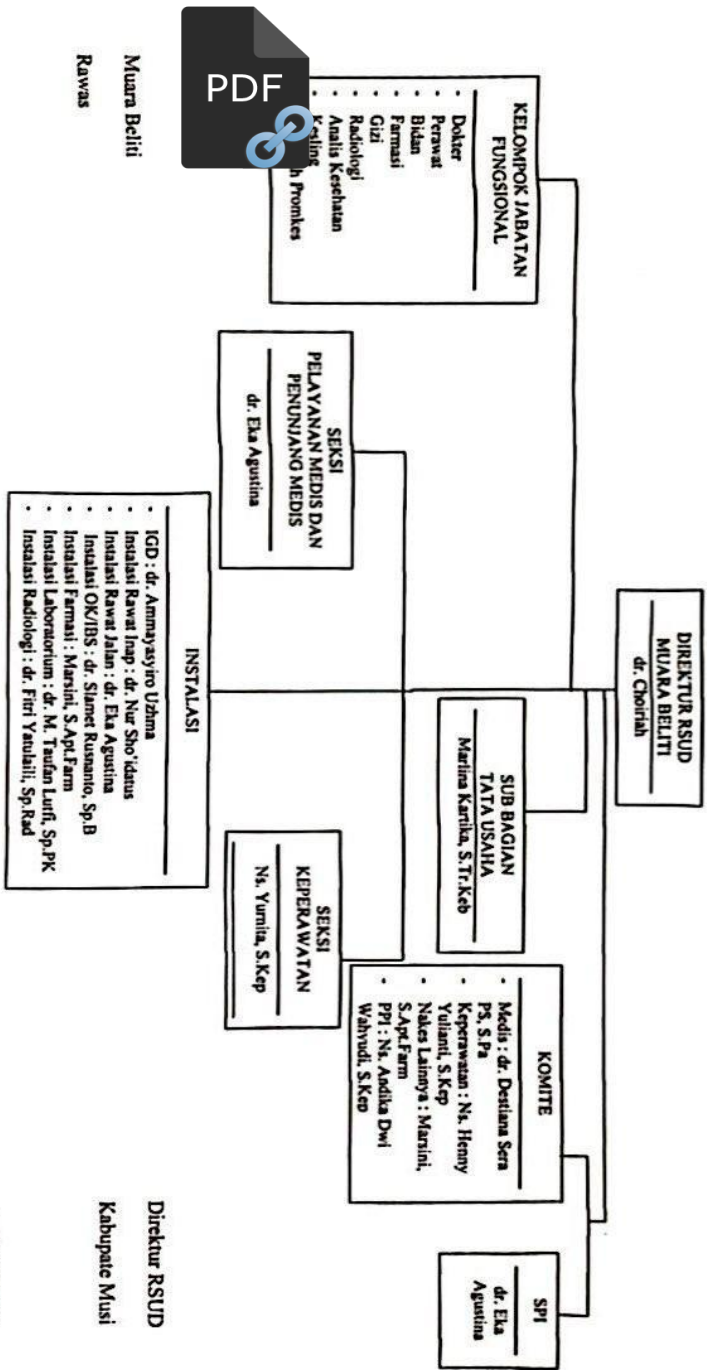


Misi

1. Meningkatkan kualiatas dan kuantitas sumber daya manusia
2. Terpenuhnya standar sarana dan prasarana rumah sakit
3. Terlaksananya pengabdian rumah sakit secara profesional
4. Terakreditasinya rumah sakit
5. Terjadinya kerjasama lintas sektoral

Lampiran 7. Struktur Organisasi RSUD Muara Beliti

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI RSUD MUARA BELITTI KABUPATEN MUSI RAWAS



201409 2 001

Direktur RSUD
Kabupaten Musi
dr. CHOIRIAH
Nip. 19840507

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 8. Data Pegawai RSUD Muara Beliti

REKONSTRUKSI DATA PEGAWAI RSUD MUARA BELITI

NO	NAMA	LAHIR	PENDIDIKAN	TEMPAT TUGAS
1	Ns. Irazani, S.Kep	Petunang, 14 Desember 1988	Profesi Ners	RSUD Muara Beliti
2	Ns. Ema Julia, S.Kep	Lubuk Rumbai, 09 September 1991	Profesi Ners	RSUD Muara Beliti
3	Ns. Suzi Rahmanica F, S.Kep	Lubuklinggau, 22 Juni 1985	Profesi Ners	RSUD Muara Beliti
4	Ns. Nova Riantessy, S.Kep	Karang Ketuan, 09 November 1994	Profesi Ners	RSUD Muara Beliti
5	Wahyuningsih, AMK	Lubuklinggau, 15 Mei 1985	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
6	Pebriani Ramadani, Am.Kep	Suro, 19 Februari 1995	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
7	Neni Rosika, AMK	Ujung Tanjung, 01 Januari 1990	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
8	Tenti Yosepa, AMK	Petunang, 14 Desember 1984	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
9	Alan Susanto, Am.Kep	A. Widodo, 13 Desember 1992	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
10	Wahyu Diansyah Putra, Am.Kep	Nawangasasi, 20 Mei 1988	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
11	Novita Eliyana, AMK	Lubuklinggau, 07 Desember 1983	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
12	Riani, AMK	Taba Pingin, 05 Juli 1985	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
13	Parmi, AMK	Ngadirejo, 23 Oktober 1985	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
14	Sucianti Wulandari, AMK	Lubuklinggau, 25 April 1989	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
15	Titin Nuryatul Fitri, AMK	B. Srikaton, 19 Agustus 1986	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
16	Desi Afriani, AMK	Tugumulyo, 20 April 1982	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
17	Wiwik Istyarini, AMK	Sumber Sari, 30 Januari 1986	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
18	Hernopi Candra, AMK	Rantau Bingin, 13 November 1981	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
19	Habibi, Am.Kep	Lubuklinggau, 21 Juni 1988	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
20	Suryani, AMK	Lubuklinggau, 03 Oktober 1985	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
21	Iis Suaringsih, Am.Kep	Siti Harjo, 16 Juni 1984	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
22	Essy Marlita, AM.Kep	Ngadirejo, 12 Agustus 1994	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
23	Resya Pramada M, AM.Kep	Karang Ketuan, 20 September 1994	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
24	Lia Septriyana, Am.Kep	Muara Beliti, 02 September 1992	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
25	Riska Diyanti, AMK	Sungai Pinang, 01 April 1987	DIII Keperawatan	RSUD Muara Beliti
26	Dyan Febrianti, SST	Palembang, 06 Februari 1991	D.IV Kebidanan	RSUD Muara Beliti
27	Gilda Gayatri, S.Tr.Keb	Mataram, 01 April 1994	D.IV Kebidanan	RSUD Muara Beliti
28	Fazria Nitami, Am.Keb	Lubuklinggau, 28 April 1993	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
29	Lely Haryani, Am.Keb	Wonorejo, 18 Juni 1995	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
30	Tri Suraningsih, Am.Keb	Sukorejo, 11 Mei 1994	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
31	Eka Apriliantika, Am.Keb	Lubuk Kupang, 14 April 1995	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
32	Eka Mayasari, AM.Keb	Q.1 Tambah asri, 31 Desember 1988	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
33	Lia Lisnawati, AM.Keb	Suka Mulya, 27 September 1992	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
34	Nani Dhamayanti, AM.Keb	B. Srikaton, 01 Maret 1990	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
35	Lailia Ulfa Masyitoh, AM.Keb	Wonorejo, 27 November 1992	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
36	Binti Komariyah, Am.Keb	Megang Sakti, 28 Agustus 1992	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti
37	Nova Apriyanti, Am.Keb	Watervang, 11 September 1995	DIII Kebidanan	RSUD Muara Beliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

38	Iska Silvia Ningsih,Am.Keb	Belitong Selatan, 01 April 1995	D.III Kebidanan	RSUD Muara Beliti
39	Rani Marissa Aksad,Am.Keb	Palembang, 25 Februari 1994	D.III Kebidanan	RSUD Muara Beliti
40	Sinta Rahmadiana, A.Md.Keb	Palembang, Mei 1999	D.III Kebidanan	RSUD Muara Beliti
41	Alaiya Zulfana Avievi, S.Farm.Apt	Palembang, November 1999	S1 Apoteker	RSUD Muara Beliti
42	Sari Dwi Astuti,Amd.Farm	Palembang, 25 Juli 1998	D.III Farmasi	RSUD Muara Beliti
43	Betrik Revi Ardila, A.Md.Rad	Martapura, 28 Juli 1993	D.III Radiologi	RSUD Muara Beliti
44	Muhamad Aldi Alfian, A.Md.Rad	T1 Bangun Sari, 29 Agustus 2000	D.III Radiologi	RSUD Muara Beliti
45	Arozi, AMAK	Bumi Agung, 10 November 1992	D.III Analis Laboratorium	RSUD Muara Beliti
46	Indri Widya Angraini, A.Md.Kes	Tugumulyo, 01 September 1998	D.III Analis Kesehatan	RSUD Muara Beliti
47	Bunga Verend Sahale, S.Tr.Kes	Lubuklinggau, 18 Mei 1999	D.IV Analis Kesehatan	RSUD Muara Beliti
48	Fatwa Alhaitami, Str.Kes	Lubuklinggau, 25 Februari 1999	DIV Perawat Anastesi	RSUD Muara Beliti
49	Isrotun Alvinah,SKM	Musi Rawas, 27 Oktober 1992	S1 Kesmas	RSUD Muara Beliti
50	Amelia Dwi Putri,SKM	Lubuklinggau, 18 Mei 1996	S1 Kesmas	RSUD Muara Beliti
51	Pratiwi Widya Triana, SKM	Lubuklinggau, 12 Desember 1996	S1 Kesmas	RSUD Muara Beliti
52	Siska Imelia, S.Km	Suro, 20 Februari 2001	S1 Kesmas	RSUD Muara Beliti
53	Elpa Mey Liana, S.Psi	Lubuklinggau, 13 Mei 2000	S1 Psikologi	RSUD Muara Beliti
54	Achmad Syarifai,SE	Lubuk Ngin, 18 Maret 1984	S.1 EKONOMI	RSUD Muara Beliti
55	Yoga Pratama Putra ,SE	Lubuklinggau, 04 September 1989	S.1 EKONOMI	RSUD Muara Beliti
56	Mareta,SE	Majapahit, 11 Maret 1992	S.1 EKONOMI	RSUD Muara Beliti
57	Deddi Aliansyah Putra,SE	Muara Beliti, 02 Agustus 1988	S.1 EKONOMI	RSUD Muara Beliti
58	Gunawan,S.Kom	Palembang, 02 Agustus 1980	S.1 KOMPUTER	RSUD Muara Beliti
59	Sapri Yantara,S.Kom	Tanjung Raya, 07 September 1993	S.1 KOMPUTER	RSUD Muara Beliti
60	Yulvera Tri Mutiarani, SM	Lubuklinggau, 04 juli 1997	S.1 Manajemen	RSUD Muara Beliti
61	Frandede, S.kom	Anyar, 20 Januari 1991	S.1 Sistem Informasi	RSUD Muara Beliti
62	Feri Juliansyah	Muara Beliti, 07 Juli 1984	D1 Komputer	RSUD Muara Beliti
63	Sulaiman Hidayatullah	Lubuk Tanjung, 24 Maret 1986	SMK	RSUD Muara Beliti
64	Budi waluyo	Nawangasasi, 10 Mei 1983	SMA	RSUD Muara Beliti
65	Osaka	Muara Beliti, 04 Juli 1983	SMA	RSUD Muara Beliti
66	Rahmad hidayat	Muara Beliti, 14 Mei 1977	SMA	RSUD Muara Beliti
67	Kgs.Syailendra	Lubuklinggau, 18 Oktober 1983	SMA	RSUD Muara Beliti
68	Sudirman	Muara Beliti, 12 September 1985	SMA	RSUD Muara Beliti
69	Herlila Ilham	Bandung, 08 Agustus 1969	SMA	RSUD Muara Beliti
70	Bambang	Muara Beliti, 25 Desember 1977	SMA	RSUD Muara Beliti
71	Agustiono	Muara Beliti, 15 Maret 1987	SMA	RSUD Muara Beliti
72	Supriyadi	Palembang, 02 Febuari 1975	SMA	RSUD Muara Beliti
73	Dosis Arisandi	Lubuklinggau, 13 April 1988	SMA	RSUD Muara Beliti
74	Genti Mulyadi	Tambangan, 19 september 1972	SMA	RSUD Muara Beliti
75	Winda Sela Eka Putri	Bengkulu, 11 Febuari 1990	SMA	RSUD Muara Beliti
76	Nuril Hasanah	Muara Kelingi, 31 Mei 1974	SMA	RSUD Muara Beliti
77	Fitri	Muara Beliti, 06 Juni 1985	SMA	RSUD Muara Beliti

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

78	Demmi Lionora	Amulih, 17 Maret 1973	SMA	RSUD Muara Beliti
79	Lilis Suryani	Taba, 05 April 1987	SMA	RSUD Muara Beliti
80	Martini	Amulih, 06 Oktober 1985	SMA	RSUD Muara Beliti
81	Sri Yanti	Amulih, 01 Januari 1989	SMA	RSUD Muara Beliti
82	Anwana	Amulih, 20 Agustus 1975	SMA	RSUD Muara Beliti
83	Sri Maryani	Muara Beliti, 31 Januari 1989	SMA	RSUD Muara Beliti
84	Limpayana	Tanjung Muning, 05 Agustus 1977	SMA	RSUD Muara Beliti
85	Maimunah	Taba Jemekeh, 14 Febuari 1974	SMA	RSUD Muara Beliti
86	Ladi Asta Fisabilillah	Lubuklinggau, 15 Januari 1997	SMA	RSUD Muara Beliti
87	Yamin	Suro, 19 April 1986	SMA	RSUD Muara Beliti
88	Prayuda	Marga Mulya, 13 Febuari 1998	SMA	RSUD Muara Beliti
89	Edi Purwanto	E. Wonokerto, 17 September 1983	SMK	RSUD Muara Beliti

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Identitas							Kualifikasi
	Nama	NIP	Pangkat	Jenis Kelamin	Jenis Jabatan	Nama Jabatan	Unit Kerja	
1	dr. Choiriah	19840507 201409 2 001	pembina	P	PENGAWAS	Direktur	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran
2	Marlina Kartika, Str. Keb	19880310 201101 2 008	Penata Muda	L	PENGAWAS	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	RSUD Muara Belit	D. III Kebidanan
3	dr. Eka Agustina	19860826 201903 2 001	Penata Muda Tingkat I	P	PENGAWAS	Kepala Seksi Pelayanan Medis & Perunjang Medis	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum
4	Ns. Yurrita S. Kep	19820612 200804 2 008	Pembina	P	PENGAWAS	Kepala Seksi Keperawatan	RSUD Muara Belit	S.1 Keperawatan + Profesi Ners
5	dr. Slamet Rusnanto, Sp.B	19720404 200112 1 009	Pembina Tingkat I	L	FUNGSIONAL	Dokter Ahli Madya	RSUD Muara Belit	S.2. Bedah Umum
6	dr. Destiana Sera, PS	19850101 200903 2 007	Penata	P	FUNGSIONAL	Dokter Muda (Spesialis Anak)	RSUD Muara Belit	S.2 Ilmu Biomedik
7	dr. Eis Damayanti, Sp. OG	19850530 200903 2003	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Dokter Ahli Muda Spesialis	RSUD Muara Belit	S.2. pspialis Obstetri & Ginekologi
8	dr. Eka Angraeni, Sp.M Saari	19881209 201403 2 001	Penata	P	FUNGSIONAL	Dokter Muda (Spesialis Anak)	RSUD Muara Belit	S.2. Ilmu Biomedik
9	Engga Pratiwi	19870713 201903 2 001	Penata	P	PENGAWAS	Dokter Gigi Muda	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Gigi
11	dr. Nur Shofidatus Sadiqoh	19991106 202012 2 011	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Dokter Pertama	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum
12	dr. Annmayasyiro Uzhima	19930511 202012 2 008	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Dokter Pertama	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum
13	dr. Devi Suryandari	19901207 202012 2 011	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Dokter Pertama	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum
14	dr. M. Rizky Rusli Rama Putra	19960205 202203 1 005	Penata Muda Tingkat I	L	FUNGSIONAL	Dokter Pertama	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum
15	dr. Febby Astria	19980715 202203 2 018	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Dokter Pertama	RSUD Muara Belit	S1 Kedokteran Umum

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

16	Masni, S.Farm, Apt	19790407 201001 2 016	Pembina	P	FUNGSIONAL	Apoteker Madya	RSUD Muara Beliti	SI Farmasi + Profesi
17	Gia Odaria Zidha, S.Farm, APT	19951021 202012 2 014	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Apoteker Ahli pertama	RSUD Muara Beliti	SI Farmasi + Profesi
18	Ulia Rizky Wulandari, S.Farm, Apt	19910111 201502 2 002	Pengatur Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Asisten Apoteker Pelaksana	RSUD Muara Beliti	DIII Farmasi
19	Devi Senja Novella Dwiyantri, S.Farm, Apt	19801201 200904 2 008	Pembina Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Apoteker Madya	RSUD Muara Beliti	SI Farmasi + Profesi
20	Epi Angraini, AMF	19880717 201101 2 016	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Asisten Apoteker Lanjutan/Mahir	RSUD Muara Beliti	DIII Farmasi
21	Nindya Mawarni, A.Md.Farm	19970329 202203 2 015	Pengatur Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Asisten Apoteker Pelaksana	RSUD Muara Beliti	DIII Farmasi
22	Ns. Henry Yulianti, S.Kep	19800503 200903 2 001	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Perawat Muda	RSUD Muara Beliti	S.1 Keperawatan + Profesi Ners
23	Ns. Arif Wanyudi, S.Kep	19840921 201001 1 008	Penata Tingkat I	L	FUNGSIONAL	Perawat Muda	RSUD Muara Beliti	S.1 Keperawatan + Profesi Ners
24	Ns. Juliana Sihombing, S.Kep	19840701 201403 2 001	Penata	P	FUNGSIONAL	Perawat Muda	RSUD Muara Beliti	Profesi Ners
27	Ns. Feir Rosida, S.Kep	19900217 201001 2 007	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Perawat Pertama	RSUD Muara Beliti	SI Keperawatan + Ners
28	Ns. Belli Kumala Dewi, S.Kep	19860511 201001 2 015	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Perawat Pertama	RSUD Muara Beliti	SI Keperawatan + Ners
29	Ns. Resti Sagita, S.Kep	19840419 201101 2 004	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Perawat Mahir	RSUD Muara Beliti	SI Keperawatan + Ners
30	Ns. Andika Dwi Wahyudi, S.Kep	19890203 201001 1 002	Penata Muda Tingkat I	L	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	DIII Keperawatan
31	Ns. Merry Handayani, S.Kep	19830314 201408 2 004	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan/Mahir	RSUD Muara Beliti	DIII Keperawatan
32	Nemeng Hasanah, Am Kep	19801207 200903 2 004	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	DIII Keperawatan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



33	Yusniati, Ann. Kep	19801030 201001 2 004	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Perawat Palaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	DIII Keperawatan
----	--------------------	-----------------------	-----------------------	---	------------	----------------------------	-------------------	------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

34	Yenni Ponda,Am,Kep	19841212 201212 2 002	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Perawat Pelaksana Lanjutan/Mahir	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
35	Siti Anisa, A.Md,Kep	19860912 201101 2 009	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Perawat Mahir	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
36	Lilya Fitriani Supandi, A.Md,Kep	19880517 202203 2 004	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Perawat Terampil	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
37	Wahyu Julianto, A.Md,Kep	19930703 202203 1 007	Pengatur	L	FUNGSIONAL	Perawat Terampil	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
38	Rizka Fajar Arumiansih, A.Md,Kep	19970630 202203 2 016	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Perawat Terampil	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
39	Feni Destia Ningsih, A.Md,Kep	19991225 202203 2 005	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Perawat Terampil	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
40	Candra Nilawati, A.Md,Kep	19801112 201101 2 008	Penata	P	FUNGSIONAL	Perawat Penyelia	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
41	Yuspita Helmi, S. Tr, Keb	19750819 200804 2 016	Pengatur Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Ahli Pertama	RSUD Muara Beliti	D.IV Kebidanan
42	Ilmatika, S,ST	19810705 200903 2 002	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Ahli Pertama	RSUD Muara Beliti	D.IV Kebidanan
	matia Sari, Str, Keb	19920325 201504 2 001	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	D.IV Kebidanan
	onessa SST	19710527 199301 2 001	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Penyelia	RSUD Muara Beliti	S1 Kebidanan
	siti Menwinda, Str, Keb	19930328 201903 2 001	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan
46	Sri Dewi,Am,Kep	19870505 198903 1 014	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Penyelia	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan
47	Asmayani,Am,Kep	19720816 199301 2 001	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Penyelia	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan
48	Vivi Rita Susanti,Am,Kep	19850430 200903 2 006	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan
49	Tijan Hendrayanti,Am,Kep	19760902 200804 2 014	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan
50	Hemaniati,Am,Kep	19880815 201001 2 006	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	D.III Kebidanan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

51	Rike Ardiani, Amd, Keb	19850530 200903 2 003	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
52	Sari Januari, Am, Keb	19850119 201502 2 001	Penata Muda	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan/Mahir	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
53	Debbi Savia, Amd, Keb	199107192020122012	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
54	Endang Liswanti, Amd, keb	19940531 202012 2 008	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
55	Winda Sari, A, Md, Keb	19930413 202203 2 013	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
56	Sella Dianafriani, Amd, Keb	19960413 202203 2 014	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
57	Ari Diana Pradanistawa, A, Md, Keb	19890114 201101 2 001	Penata	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	D. III Kebidanan
58	Asmara, A, Md, Keb	1975030 200804 2 011	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Bidan Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	DIII Kebidanan
59	Luis Pongo, S, Ir, Rad	19810101 201001 1 036	Penata Muda	L	FUNGSIONAL	Radiografer Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	S1 Radiologi
60	SSIT	19891223 199311 1 001	Penata Muda	L	FUNGSIONAL	Radiografer Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	S1 Radiologi
	d, KL	19700109 199403 2 002	Penata Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Sanitarian Penyelia	RSUD Muara Belit	DIII Kes. Lingkungan
	d, Kes	19991111 202203 2 007	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Sanitarian Pelaksana	RSUD Muara Belit	DIII Kes. Lingkungan
63	Novlerna, AMG	19871106 200903 2 001	Penata	P	FUNGSIONAL	Nutrisiisn Penyelia	RSUD Muara Belit	D. III Gizi
64	Rosa Prihantini, AMG	19851018 201001 2 013	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Nutrisiisn Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Belit	DIII Gizi
65	Nelly Hasanah, A, Md, A, K	19860821 202012 2 007	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Analisis Laboratorium Klinik	RSUD Muara Belit	DIII Analisis Kesehatan
66	M. Dery Amansyah, Amd, AK	19921207 202203 1 005	Pengatur	L	FUNGSIONAL	Pranata Laboratorium	RSUD Muara Belit	DIII Analisis Kesehatan
67	Dwi Septi Setiaini, A, Md, Kas	19980912 202203 2 007	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Terapis Mulut dan Gigi Terampil	RSUD Muara Belit	D. III Keperawatan Gigi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



68	Jeshia Saputri, A.Md.Kes	20001272 202203 2 003	Pengatur	P	FUNGSIONAL	Perekam Medis Pelaksana	RSUD Muara Beliti	DTIT Perekam Medis dan Infromasi Kesehatan
69	Mianah,Am,Keb,SKM	19840531 200604 2 006	Penata	P	FUNGSIONAL	Bidan Penyelia	RSUD Muara Beliti	DIII Kabdandan + S. 1 Kesmas
70	Suharsin,And,ft,SKM	19790621 201001 2 010	Penata Muda Tingkat I	P	FUNGSIONAL	Fisioterapis Pelaksana Lanjutan	RSUD Muara Beliti	DIII Fisioterapi + S1 Kesmas
71	Dewi Kruniati, S.KM, M.SI	19741118 200501 2 006	Pembina	P	FUNGSIONAL	Pelaksana Teknis Kejurjagan	RSUD Muara Beliti	S.2 PSDAL

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Identitas								Kualifikasi
	Nama	NIP	Pangkat	Sex	Jenis Jabatan	Nama Jabatan	Unit Kerja	Pendidikan Formal	
1	dr. Dewi Rahmayanti	19950529 202421 2 013	X	P	Fungsional	Ahli Pertama Dokter	RSUD Muara Beliti	S1 Kedokteran	
2	Marfina Budhitiwi, A.Md.Kep	19870717 202421 2 013	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
3	Apri Adhi Aji Prabowo, A.Md.Kep	19940415 202421 1 013	VII	L	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
4	Selwi Handayani, A.Md.Kep	19810325 202421 2 002	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
5	Khoiriyah, A.Md.Kep	19780724 202421 2 005	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
6	Ani Wibowo Heru Afrizal	19930110 202421 1 007 19941115 202421 1 010	VII VII	L L	Fungsional Fungsional	Terampil Perawat Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan D.III Keperawatan	
7	Heru Afrizal Heru Afrizal	20000501 202421 1 005 20000501 202421 1 005	VII VII	L L	Fungsional Fungsional	Terampil Perawat Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan D.III Keperawatan	
8	Heru Afrizal Heru Afrizal	19840922 202421 2 005 19840922 202421 2 005	VII VII	P P	Fungsional Fungsional	Terampil Perawat Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan D.III Keperawatan	
9	Rila Azriah, A.Md.Kep	19880828 202421 2 015	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
10	Rahmawati, A.Md.Kep	19841003 202421 2 003	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
11	Erie Anisa Almuksmin AS, AMK	19821218 202421 2 005	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	
12	Septha Fitri Andini, A.Md.K	19980918 202421 2 009	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	Novi Arta Handayani, A.Md,Kep	19851104 202421 2 007	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
15	Yeni Syafiqi, AMK	19861003 202421 2 009	VII	P	Fungsional	Terampil Perawat	RSUD Muara Beliti	D.III Keperawatan
16	Alma sugarta, A.Md Gz	19991009 202421 2 010	VII	P	Fungsional	Terampil Gizi	RSUD Muara Beliti	D.III Gizi
17	Elien Karina, A.Md,Gz	19920416 202421 2 061	VII	P	Fungsional	Terampil Gizi	RSUD Muara Beliti	D.III Gizi
18	Siera Faradhita Fadhila, A	19960923 202421 2 013	VII	P	Fungsional	Terampil Fisioterapi	RSUD Muara Beliti	D.III Fisioterapi
19	Artanti Pehrna AR, A.Md,	19820220 202421 2 009	VII	P	Fungsional	Terampil Fisioterapi	RSUD Muara Beliti	D.III Fisioterapi
20	Listin Martini, A.Md Kes	19850405 202421 2 014	VII	P	Fungsional	Terampil Terapis Gigi & Mulut	RSUD Muara Beliti	D.III Kesehatan Gigi
21	Candra Arif Atandi, A.Md,	19980127 202421 1 003	VII	L	Fungsional	Terampil Terapis Gigi & Mulut	RSUD Muara Beliti	D.III Kesehatan Gigi
	yati, A.Md Kes	19981029 202421 2 008	VII	P	Fungsional	Terampil Pranata Laboratorium	RSUD Muara Beliti	D.III Analis Laboratorium
	Devanti, A.Md,K	19951212 202421 2 028	VII	P	Fungsional	Terampil Pranata Laboratorium	RSUD Muara Beliti	D.III Analis Laboratorium
24	Inke Christy, YS, A.Md,K	19930525 202421 2 016	VII	P	Fungsional	Terampil Pranata Laboratorium	RSUD Muara Beliti	D.III Analis Laboratorium
25	Dwi Rahma Cahyati, A.Md	19990323 202421 2 037	VII	P	Fungsional	Terampil Rekam Medis	RSUD Muara Beliti	D.III Rekam Medis
26	Nena ayu viazadora, A.Md	19920301 202421 2 008	VII	P	Fungsional	Terampil Radiologi	RSUD Muara Beliti	D.III Radiologi
27	Nur Alma, S.Km	19841017 202421 2 024	X	P	Fungsional	AMT Pertama Epidemiologi Kesehatan	RSUD Muara Beliti	S1 Kesehatan Masyarakat

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MOU Spesialis

No	Identitas				Jenis		Kualifikasi	
	Nama	NIK	Spesialis	Kelami	Jenis Jabatan	Unit Kerja	Pendidikan Formal	
1	dr. Rendy Er Pralama, Sp.PD	1371042812890003	Spesialis Penyakit Dalam	L	MOU	RSUD Muara Beliti	S1 Kedokteran Spesialis Penyakit Dalam	
2	dr. Taufan Lufi, Sp.PK	1702190409780002	Spesialis Patologi Klinik	L	MOU	RSUD Muara Beliti	S1 Kedokteran Spesialis Patologi Klinik	
3	dr. Fitri Yulaili, Sp.Rad	1605196002810002	Spesialis Radiologi	P	MOU	RSUD Muara Beliti	S1 Kedokteran Spesialis Radiologi	
4	dr. Lie Yulianto Hermanto, Sp.An	3171030407840002	Spesialis Anestesi	L	MOU	RSUD Muara Beliti	S1 Kedokteran Spesialis Anestesi	
5	M. Mahfuz, A.Md.Kes	1605092810770002	Perawat Anestesi	L	MOU	RSUD Muara Beliti	D.III Perawat Anestesi	



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 9. Penyebaran Kuesioner di RSUD Muara Beliti



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 10. Penyebaran Kuesioner di RSUD Siti Aisyah



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran II. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,
Bersama ini saya :

Nama : Patona MustiaQarina
Nim : 2101010125
Program Studi : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya, informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S-1 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Atas kerjasama serta bimbingan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Pilihlah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini dengan memberikan tanda (✓) pada setiap pernyataan dibawah ini :

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
: 2. Perempuan
3. Umur : 1. 20 s/d 30 tahun 3. 41 s/d 50 tahun
: 2. 31 s/d 40 tahun 4. > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SLTA 3. DIV 5. S2
: 2. DIII 4. S1
5. Status Kepegawaian : 1. PNS 3. TKST/TKS
: 2. PPPK 4. MOU

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Untuk membaca dengan baik kuesioner-kuesioner penelitian ini.
2. Menjawab tiap butir pertanyaan ini dengan jujur dan objektif.
3. Memberikan salah satu ceklist (✓) pada kolom alternative jawaban yang dianggap benar.
4. Harap periksa kembali semua pernyataan dan mohon dipastikan telah menjawab semua pernyataan.

Keterangan :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel *Shift* Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Jumlah Pekerja atau Tim						
1.	Jumlah pekerja di RSUD harus mencukupi untuk kebutuhan operasional					
2.	Setiap unit di RSUD sebaiknya memiliki jumlah tenaga kerja yang proporsional					
Kecepatan Rotasi <i>Shift</i>						
1.	Jadwal rotasi shift di RSUD harus diatur dengan baik					
2.	Jadwal rotasi shift di RSUD memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja					
Waktu Istirahat						
1.	Jadwal istirahat harus diatur dengan adil di semua unit RSUD					
2.	Waktu istirahat yang cukup membantu meningkatkan fokus saat bekerja					
Hari Libur						
1.	Hari libur pegawai di RSUD sebaiknya diatur dengan jelas dan adil.					
2.	Kurangnya hari libur dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien					
Keteraturan <i>Shift</i>						
1.	Jadwal shift dibuat secara transparan dan adil untuk semua tenaga kerja					
2.	Jadwal shift yang teratur membantu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Stres Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tuntutan Tugas						
1.	Dalam menghadapi tuntutan tugas yang banyak pegawai harus sabar					
2.	Pegawai tidak boleh merasa terbebani dengan tugas yang diberikan instansi					
Tuntutan Peran						
1.	Pegawai mengerjakan tugas harus penuh tanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan					
2.	Pegawai harus memiliki kesiapan dalam melaksanakan tugas sesuai peranya dalam instansi					
Tuntutan Antar Pribadi						
1.	Pegawai harus memahami kebutuhan emosi rekan kerja untuk menjaga harmoni di tempat kerja.					
2.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kerja diinstansi					
Struktur Organisasi						
1.	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir					
2.	Pegawai harus memahami peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi.					
Kepemimpinan Organisasi						
1.	Harus ada penjelasan dari pimpinan mengenai tugas dan fungsi pegawai					
2.	Pimpinan dalam memimpin harus disamaratakan suasana yang kondusif					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Motivasi Kerja(Z)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebutuhan Fisiologik						
1.	Tersedia waktu makan yang cukup selama shift kerja					
2.	Jadwal kerja di RSUD memungkinkan tenaga kerja untuk menjaga pola tidur yang baik					
Kebutuhan Rasa Aman						
1.	RSUD harus memiliki sistem keamanan yang memadai untuk melindungi tenaga kerja					
2.	Lingkungan kerja di RSUD harus bebas dari ancaman kekerasan fisik atau verbal					
Kebutuhan Sosial						
1.	Komunikasi antar sesama pekerja di RSUD harus berjalan lancar dan efektif					
2.	Pegawai harus mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja di RSUD					
Kebutuhan Harga Diri						
1.	Pegawai harus dihargai atas kontribusi yang diberikan di RSUD.					
2.	Pencapaian pegawai dalam pekerjaan diakui dengan baik oleh atasan atau rekan kerja.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
1.	RSUD harus menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan.					
2.	Pegawai harus memiliki peluang untuk maju dan berkembang di RSUD sesuai dengan kemampuan.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Pernyataan yang berhubungan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1.	Setiap pegawai selalu memperbaiki kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Setiap pegawai harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan untuk menjaga citra instansi					
Kuantitas						
1.	Setiap pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Pimpinan selalu memberikan dukungan yang memadai untuk membantu pegawai mencapai kuantitas hasil kerja yang diharapkan					
Ketepatan Waktu						
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari hari yang telah ditetapkan oleh RSUD					
2.	Pegawai tidak boleh terlambat dalam mengumpulkan laporan evaluasi kerja					
Efektivitas						
1.	Pegawai harus mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
2.	Pegawai selalu memiliki semangat untuk mencapai hasil yang baik					
Kemandirian						
1.	Pegawai harus mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di RSUD.					
2.	Pegawai harus bekerja secara mandiri meskipun dalam situasi tekanan atau beban kerja yang tinggi					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 12. Tabulasi Kuesioner



Responden	Indikator										Total
	Jumlah Pekerja atau Tim		Kecepatan Rotasi Shift		Waktu Istirahat		Hari Libur		Keteraturan Shift		
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	
1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	39
2	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	40
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
6	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
12	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	45
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44
21	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	43
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
23	2	1	1	1	2	1	4	3	3	1	19
24	1	1	1	1	2	4	2	4	1	1	18
25	2	1	2	1	1	3	3	1	1	3	18
26	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	17
27	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	19
28	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	18
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	44
31	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	16
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	3	4	2	2	3	1	1	1	5	26

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

34	3	5	3	4	4	4	2	5	5	5	40
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
36	3	2	2	2	2	3	1	1	1	5	22
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	3	2	2	2	3	1	1	1	5	24
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	3	2	2	2	2	3	1	1	1	5	22
44	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	3	3	2	2	3	1	1	1	2	22
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	45
53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	44
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
55	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	17
56	4	3	3	2	2	3	1	1	1	5	25
57	4	3	3	2	2	4	1	1	1	5	26
58	4	3	3	2	3	4	1	1	2	4	27
59	4	3	3	2	3	4	1	1	1	5	27
60	4	4	4	3	3	4	1	3	1	3	30
61	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	45
62	5	1	5	1	4	5	5	5	5	5	41
63	5	1	5	1	4	5	5	5	5	3	39
64	5	1	5	1	1	5	5	5	5	4	37
65	3	1	3	4	5	4	4	5	4	4	37
66	3	1	5	3	4	4	4	4	5	3	36
67	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	42
68	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
69	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
70	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	43
71	3	3	5	4	4	4	5	3	4	1	36
72	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	42
73	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	41
74	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
75	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

76	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
78	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	46
79	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
80	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
83	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
84	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
85	3	1	1	2	2	5	5	4	5	5	33
86	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
87	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	2	2	1	2	2	1	5	5	5	5	30
90	2	2	1	2	2	1	5	5	5	4	29
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
92	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	15
93	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	15
94	2	2	2	2	2	3	1	2	2	5	23
95	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	21
96	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	21
97	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	21
98	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	44
99	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	44
100	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	44

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
38	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
39	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	47
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	48
41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
50	2	1	1	2	1	4	3	3	4	5	26
51	1	1	1	2	4	2	4	1	5	5	26
52	1	1	1	1	3	3	1	1	5	5	22
53	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	21
54	1	1	2	1	2	3	3	2	5	5	25
55	1	1	2	2	1	3	3	1	4	2	20
56	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	45
58	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	16
59	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	43
60	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	18
61	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	41
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	1	1	4	4	1	4	3	4	1	5	28
64	2	2	2	2	1	3	5	3	5	5	30
65	2	3	4	4	4	4	5	4	1	1	32
66	1	1	3	3	1	3	2	2	4	4	24
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	2	2	4	4	3	4	4	5	4	5	37
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	34
72	1	1	1	1	1	4	4	3	5	3	24
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
74	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	46
75	3	5	5	4	4	2	1	1	5	4	34
76	4	5	5	4	5	3	1	3	3	5	38
77	4	2	5	4	5	4	1	1	5	5	36
78	4	5	5	4	5	4	1	1	5	5	39
79	5	5	5	5	4	4	1	1	4	5	39

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

80	5	5	3	5	4	5	1	1	1	5	35
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
83	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	45
84	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
85	5	5	5	4	5	3	1	1	5	5	39
86	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
87	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
88	4	5	5	5	4	3	1	1	5	4	37
89	4	1	5	1	5	4	2	2	5	5	34
90	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	44
91	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	42
93	5	1	5	1	5	4	2	2	1	3	29
94	5	1	5	1	5	5	5	5	1	1	34
95	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	42
96	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	17
97	1	5	1	2	4	5	5	5	1	1	30
98	5	5	5	5	2	4	1	5	2	4	38
99	5	5	2	5	2	5	3	5	2	5	39
100	5	5	2	5	1	5	3	5	3	5	39

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabulasi

Kinerja Pegawai Y

Responden	Indikator										Total
	Kualitas		Ketepatan Waktu				Efektivitas		Kemandirian		
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	
1	3	5	5	3	4	3	5	1	1	5	35
2	5	4	4	4	5	3	5	1	1	5	37
3	5	5	4	5	4	4	5	2	1	5	40
4	2	5	4	4	3	5	5	2	1	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	41
6	5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	42
7	5	5	5	5	5	2	4	3	2	5	41
8	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	42
9	5	5	4	5	4	5	3	1	3	5	40
10	5	5	4	5	4	5	3	2	3	5	41
11	5	5	4	5	4	5	3	2	3	5	41
12	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	43
13	5	5	4	5	5	4	4	2	3	5	42
14	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	43
15	5	4	5	5	4	4	4	1	3	5	40
16	1	2	2	5	4	4	4	2	3	5	32
17	5	5	5	5	4	5	2	2	3	5	41
18	5	4	4	5	3	5	2	2	3	5	38
19	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5	40
20	1	2	2	1	4	5	4	2	3	5	29
21	1	2	2	1	5	5	5	2	3	5	31
22	5	5	5	5	4	4	5	2	3	5	43
23	1	1	1	1	5	4	5	1	3	5	27
24	1	1	1	1	3	3	4	1	3	5	23
25	2	2	2	3	4	3	5	1	3	5	30
26	2	2	2	2	5	3	4	2	3	5	30
27	2	2	2	2	5	4	5	2	3	5	32
28	2	2	2	2	4	3	4	2	3	5	29
29	5	5	5	5	3	2	3	1	2	5	36
30	1	2	2	2	4	2	3	2	2	5	25
31	1	1	1	1	5	4	3	2	2	5	25
32	5	5	5	5	5	5	3	1	2	5	41
33	3	5	5	4	4	5	4	2	2	5	39
34	5	5	4	4	4	5	4	3	2	5	41
35	5	5	4	5	4	5	4	3	2	5	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

36	2	5	4	5	5	4	5	3	2	5	40
37	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	43
38	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	43
39	5	3	5	5	4	4	4	3	1	5	38
40	5	5	5	5	4	5	4	3	1	5	42
41	5	5	4	5	4	5	4	3	1	5	41
42	5	4	4	5	3	4	5	2	2	5	39
43	5	1	4	5	3	4	4	2	2	5	35
44	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	42
45	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	43
46	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	44
47	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	44
48	1	5	1	5	2	4	3	4	3	5	33
49	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	43
50	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	41
51	5	5	5	5	1	5	3	5	4	3	41
52	1	5	1	5	1	5	3	5	4	4	34
53	1	5	1	5	2	5	4	4	4	5	36
54	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	45
55	1	1	1	4	5	5	4	4	4	4	33
56	5	1	2	4	5	5	4	4	5	3	38
57	3	1	5	1	5	5	3	4	5	3	35
58	3	1	5	1	5	5	3	4	5	2	34
59	3	1	1	1	5	5	3	4	5	3	31
60	1	1	1	1	5	5	3	4	5	4	30
61	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	46
62	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	45
63	1	1	1	1	4	5	2	4	4	5	28
64	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
65	1	1	1	1	5	5	3	4	4	3	28
66	2	2	2	5	5	5	3	4	4	3	35
67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46
68	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	38
69	1	5	1	4	4	5	4	4	5	4	37
70	4	3	1	1	4	5	5	4	5	4	36
71	4	4	2	2	4	5	5	4	5	5	40
72	5	4	2	3	4	5	5	4	5	4	41
73	5	3	1	1	4	5	5	4	4	4	36
74	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
75	4	4	2	2	5	5	5	4	4	3	38
76	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
77	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

78	5	4	1	1	5	5	4	4	4	4	37
79	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46
80	5	3	1	1	5	5	3	4	4	4	35
81	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	42
82	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	45
83	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
84	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
85	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
87	5	4	1	1	5	5	5	5	4	5	40
88	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
89	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
91	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
92	2	2	1	1	5	5	5	5	4	4	34
93	1	3	1	3	5	5	5	4	5	4	36
94	1	4	1	1	5	5	5	5	5	4	36
95	1	4	1	1	5	5	5	5	5	4	36
96	1	4	1	1	5	5	5	4	4	4	34
97	1	5	1	1	4	5	5	4	4	3	33
98	4	5	2	5	4	5	4	4	4	3	40
99	2	5	3	5	4	5	4	4	4	3	39
100	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	37

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabulasi

Motivasi Kerja Z

Responden	Indikator										Total
	Kebutuhan Fisiologik		Ke Rasa Aman		Kebutuhan Sosial		Kebutuhan Harga Diri		Kebutuhan Aktualisasi Diri		
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	
1	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	42
2	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	44
3	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	44
4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	44
5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	42
6	5	2	4	4	3	5	5	4	4	5	41
7	5	2	4	5	3	4	4	5	5	5	42
8	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	43
9	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	45
10	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	43
11	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
12	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
13	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	41
14	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	43
15	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	46
16	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	45
17	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	45
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
19	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
20	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	42
21	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	40
22	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	40
23	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40
24	3	4	3	4	2	4	4	4	5	5	38
25	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	37
26	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	36
27	3	3	2	3	3	3	5	3	4	5	34
28	3	3	2	3	3	2	5	3	5	4	33
29	3	2	2	3	3	2	5	3	5	4	32
30	2	2	3	3	4	2	5	3	3	4	31
31	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	30
32	2	2	4	3	4	2	4	3	4	5	33
33	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	40
34	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

35	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	43
36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
37	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
38	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
39	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
40	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	42
41	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	42
42	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
43	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	42
44	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	43
45	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	42
46	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	42
47	4	3	4	4	4	2	5	3	5	5	39
48	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	42
49	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	44
50	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	43
51	5	4	3	4	5	3	5	4	1	5	39
52	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	42
53	5	4	2	4	5	5	5	3	4	5	42
54	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	44
55	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	44
56	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5	42
57	4	3	5	4	5	4	5	2	3	4	39
58	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	41
59	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
60	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	42
61	5	4	3	4	4	5	5	1	4	5	40
62	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	43
63	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	44
64	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
65	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
66	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
67	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
68	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	46
69	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	44
70	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	44
71	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	44
72	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
73	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	46
74	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
75	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	43

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
77	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	43
78	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	42
79	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	41
80	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	43
81	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	40
82	4	5	5	3	4	5	5	3	2	4	40
83	3	5	4	2	3	5	5	5	3	4	39
84	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	39
85	3	4	3	4	3	5	5	2	3	5	37
86	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	42
87	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	44
88	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
89	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	45
90	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
91	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	43
92	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	40
93	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	36
94	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	40
95	5	4	1	3	3	5	3	5	5	3	37
96	5	3	1	4	4	5	4	5	4	3	38
97	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	40
98	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	40
99	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	43
100	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	40

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabulasi Perbandingan

Stres Kerja X2

Responden	Indikator										Total
	Tuntutan Tugas		Tuntutan Peran		Tuntutan Peran Pribadi		Struktur Organisasi		Kepemimpinan Organisasi		
	SK_1	SK_2	SK_3	SK_4	SK_5	SK_6	SK_7	SK_8	SK_9	SK_10	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	44
4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	43
5	5	4	3	4	5	3	2	5	5	5	41
6	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	39
7	4	4	3	3	5	3	1	4	4	4	35
8	4	5	4	3	4	3	1	4	4	4	36
9	5	5	4	3	4	4	1	4	5	5	40
10	5	5	4	4	4	4	1	5	5	5	42
11	5	3	5	4	4	4	2	5	4	5	41
12	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	45
13	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	46
14	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	40
15	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	39
16	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	39
17	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	39
18	4	2	3	3	4	3	1	4	4	2	30
19	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
20	3	4	4	5	3	5	2	5	4	1	36

Protected by PDF Anti-Copy Free

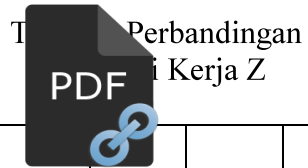
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabulasi Perbandingan

Kinerja Pegawai Y

Responden	Indikator										Total
	Kualitas		Kuantitas		Ketepatan Waktu		Efektivitas		Kemandirian		
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	44
5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	42
6	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	41
7	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	43
8	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	43
9	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	44
10	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	44
11	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	42
12	5	3	4	3	5	4	4	3	5	3	39
13	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	37
14	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	37
15	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
16	3	4	3	4	5	5	3	4	4	2	37
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
18	1	3	5	3	5	4	3	5	1	1	31
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	45

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Responden	Indikator										Total
	Kebutuhan Fisiologik		Kebutuhan Rasa Aman		Kebutuhan Sosial		Kebutuhan Harga Diri		Kebutuhan Aktualisasi Diri		
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47
4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	46
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
7	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
8	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
10	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
11	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
12	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
13	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	42
14	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	40
15	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	40
16	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	42
17	2	4	4	5	5	3	3	4	3	5	38
18	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	27
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

