

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA
KEFARMASIAN DI RSU HAJI MEDAN****Akni Sakinah Agoes^{1*}, Siti Khadijah Nasution², Zulfendri³**¹⁻³Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara

Email Korespondensi: akniagoes@gmail.com

Disubmit: 01 Juni 2024

Diterima: 08 Agustus 2024

Diterbitkan: 01 September 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i9.15468>**ABSTRACT**

Empowering pharmaceutical installations is crucial, starting with educating the hospital community about the role and purpose of pharmaceutical personnel in clinical practice. The hospital has five revenue centers, with pharmaceutical installations being the main source of revenue due to the high utilization of pharmaceutical supplies. To analyze factors related to the performance of pharmaceutical personnel in pharmaceutical services at RSU Haji Medan. This type of research is quantitative research with the research design used is a cross sectional approach. The sampling technique in this study is total sampling. The reason for using total sampling is that the population is less than 50 people, so the entire population is used as a research sample to minimize the bias that occurs. The sample in this study was 30 people. Based on the results of the study, pharmaceutical personnel obtained satisfactory compensation perceptions as many as 23 people (76.7%), good feedback as many as 23 people (86.7%), good working conditions there were 23 people (76.7%), good motivation as many as 3 people and pharmaceutical personnel who performed well as 27 people (90.0%). Perception of Compensation and Motivation is not related to the performance of pharmaceutical personnel at RSU Haji Medan. However, there is a statistically significant relationship between feedback and working conditions with the performance of pharmacy staff at RSU Haji Medan.

Keywords: *Performance, Pharmaceutical Personnel, Hospitals***ABSTRAK**

Pemberdayaan instalasi farmasi sangatlah penting, dimulai dengan mendidik komunitas rumah sakit tentang peran dan tujuan tenaga kefarmasian dalam praktik klinis. Rumah sakit ini memiliki lima pusat pendapatan, dengan instalasi farmasi menjadi sumber pendapatan utama karena tingginya pemanfaatan perbekalan farmasi. Untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian pada pelayanan kefarmasian di RSU Haji Medan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling*. Alasan digunakan total sampling adalah jumlah populasi kurang dari 50 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperkecil bias yang terjadi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh tenaga kefarmasian yang persepsi kompensasi memuaskan sebanyak 23 orang (76,7%), umpan balik

yang baik sebanyak 23 orang (86,7%), kondisi kerja baik terdapat 23 orang (76,7%), motivasi baik sebanyak 3 orang dan tenaga kefarmasian yang kinerja baik sebanyak 27 orang (90,0%). Persepsi Kompensasi dan Motivasi tidak berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Namun, ada hubungan yang signifikan secara statistik antara umpan balik dan kondisi kerja dengan kinerja staf farmasi di RSUD Haji Medan.

Kata Kunci: Kinerja, Tenaga Kefarmasian, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit ini memiliki lima pusat pendapatan, termasuk perawatan rawat jalan, perawatan darurat, klinik patologi dan anatomi, radiologi, dan farmasi. Apotek adalah pusat pendapatan utama karena lebih dari 90% layanan kesehatan rumah sakit menggunakan persediaan farmasi seperti obat-obatan, bahan kimia, bahan radiologi, peralatan medis, dan gas medis. Selain itu, 50% dari pendapatan rumah sakit berasal dari manajemen persediaan farmasi. Diprediksi pendapatan rumah sakit akan menurun jika masalah pasokan farmasi tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, tenaga kefarmasian perlu diberdayakan, mulai dari sosialisasi peran, filosofi, visi, misi, dan tujuan pelayanan farmasi rumah sakit berbasis praktik klinis. Akibatnya, sebagian besar staf rumah sakit masih menganggap profesi tenaga kefarmasian hanya sebagai pengelola perbekalan farmasi. Untuk memberikan layanan tersebut, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang sangat kompeten untuk mencapai tujuan organisasi (Bachru, 2019).

Pada pelaksanaan pelayanan kefarmasian terdapat banyak hal yang menyangkut faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem kerja khususnya terhadap kinerja tenaga medis yang bisa menghasilkan output maksimal ataupun tidak maksimal. Maka dari itu perlu untuk mengetahui faktor-faktor tersebut agar dapat menghasilkan kinerja

yang maksimal dalam pelayanan kefarmasian.

Dalam penelitian oleh Muntaha dan Mufrihah (2017) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan membutuhkan semangat, dorongan, dan motivasi yang baik dari berbagai pihak di rumah sakit, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wijaya (2017) meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng di Wajo dengan 50 responden. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek stimulasi pada kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah dari motivasi kerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang positif dan lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan melakukan tugasnya

secara maksimal seperti yang diharapkan oleh rumah sakit.

Pemberdayaan instalasi farmasi sangatlah penting, dimulai dengan mendidik komunitas rumah sakit tentang peran dan tujuan tenaga kefarmasian dalam praktik klinis. Rumah sakit ini memiliki lima pusat pendapatan, dengan instalasi farmasi menjadi sumber pendapatan utama karena tingginya pemanfaatan perbekalan farmasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kefarmasian dalam pelayanan kefarmasian perlu dipahami untuk menjamin keluaran yang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Pendekatan manajemen kinerja memprioritaskan konsensus dan kolaborasi daripada pengawasan dan paksaan (Rumawas, 2021). Hasil positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi, sementara hasil negatif dapat menyebabkan perubahan perilaku yang merugikan di lingkungan kerja (Wibowo, 2018).

Gibson, seperti dikutip oleh Tsauri (2014), menyatakan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel ini mempengaruhi kelompok kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berkaitan dengan kinerja dikaitkan dengan tugas-tugas yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan suatu posisi atau tugas. Disebutkan bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, sedangkan variabel demografi berpengaruh tidak langsung. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi dipengaruhi oleh keluarga, status

sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan faktor demografi. Selain itu, variabel organisasi secara tidak langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dan dikategorikan sebagai sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam artikel Yuwono, Prayogo, & Mulyanti (2023) dapat disimpulkan bahwa 1) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan; 2) Pengembangan karir mempengaruhi kinerja; 3) Perencanaan sumber daya manusia berdampak pada kinerja karyawan; 4) Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan; dan 5) Gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan oleh Pusparani (2021) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Studi literatur lainnya menyebutkan bahwa faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah upan balik (Brown, et al., 2019), kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Zulkifli, 2022), kompensasi (Rauf & HB, 2024)

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi dan kompetensi (Kurniasih, 2022). Faktor lainnya adalah lingkungan kerja/kondisi kerja (Wiranawata, 2020)

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian pada pelayanan kefarmasian di RSUD Haji Medan. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan persepsi kompensasi, umpan balik, kondisi kerja dan motivasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yakni penelitian yang hasil observasi atau pengukurannya dapat dinyatakan dalam angka dengan nilai-nilai yang berbentuk data variable (Sugiyono, 2019). Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling*. Alasan digunakan *total sampling* adalah jumlah populasi kurang dari 50 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperkecil bias yang terjadi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian dengan wawancara dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian yang dilakukan oleh Auliani pada

tahun 2012. Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder.

Penelitian ini sudah mendapatkan surat layak etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Sumatera Utara.

Data hasil wawancara dikumpulkan, ditabulasi, dan dianalisis menggunakan sistem komputerisasi. Analisis univariat dan bivariat, digunakan untuk menafsirkan data dan mengidentifikasi hubungan antara variabel seperti persepsi kompensasi, umpan balik, kondisi kerja, dan motivasi terhadap kinerja tenaga kefarmasian pada pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit Haji Medan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, pendidikan, dan masa kerja. Adapun distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Tenaga Kefarmasian di RSUD Haji Medan

Karakteristik Responden	n	%
Pendidikan		
SMK/SMF	2	6,7
D3 Farmasi	12	40,0
S1 Farmasi	6	20,0
S1 + Profesi Apoteker	6	20,0
S2	4	13,3
Umur		
≤ 35 tahun	20	66,7
> 35 tahun	10	33,3
Masa Kerja		
≤ 8 tahun	16	53,3
> 8 tahun	14	46,7

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir tenaga kefarmasian di RS Haji Medan paling banyak D3 Farmasi yaitu

sebanyak 12 orang (40,0%). Tenaga kefarmasian yang berumur ≥ 35 tahun sebanyak 20 orang (66,7%) dan

yang memiliki masa kerja ≤ 8 tahun sebanyak 16 orang (53,3%).

Tabel 2. Hubungan Persepsi Kompensasi dengan Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Haji Medan

Persepsi Kompensasi	Kinerja Tenaga Kefarmasian						P-value
	Kurang baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Memuaskan	2	28,6	5	71,4	7	100,0	0,128
Memuaskan	1	4,3	22	95,7	23	100,0	

Hasil tabulasi silang antara persepsi kompensasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan diperoleh data pada responden yang kinerja kurang baik yang memiliki persepsi kompensasi kurang memuaskan sebanyak 2 orang dan persepsi kompensasi memuaskan sebanyak 1 orang. Kinerja tenaga kefarmasian yang baik yang persepsi kompensasi kurang baik sebanyak 5

orang dan persepsi kompensasi baik sebanyak 22 orang. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,128$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan.

Tabel 3. Hubungan Umpan Balik dengan Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Haji Medan

Umpan Balik	Kinerja Tenaga Kefarmasian						P-value
	Kurang baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	2	50,0	2	50,0	4	100,0	0,039
Baik	1	3,8	25	96,2	26	100,0	

Hasil tabulasi silang antara umpan balik dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan diperoleh data pada responden yang kinerja kurang baik yang memiliki umpan balik kurang baik sebanyak 22 orang dan umpan balik baik sebanyak 0 orang. Kinerja tenaga kefarmasian yang baik yang umpan balik kurang baik sebanyak 6 orang dan persepsi

kompenasi baik sebanyak 2 orang. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,039$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan antara umpan balik dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan.

Tabel 4. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Haji Medan

Kondisi Kerja	Kinerja Tenaga Kefarmasian						P-value
	Kurang baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	3	42,9	4	57,1	7	100,0	0,009
Baik	0	0	23	100,0	23	100,0	

Hasil tabulasi silang antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan diperoleh data pada responden yang kinerja kurang baik yang memiliki kondisi kerja kurang baik sebanyak 22 orang dan kondisi kerja baik sebanyak 0 orang. Kinerja tenaga kefarmasian yang baik yang kondisi kerja kurang baik sebanyak 4 orang

dan persepsi kompensasi baik sebanyak 4 orang. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,009$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kefarmasian di RSUD Haji Medan

Motivasi Kerja	Kinerja Tenaga Kefarmasian						P-value
	Kurang baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Baik	3	11,1	24	57,1	27	100,0	1,000
Baik	0	0	3	100,0	23	100,0	

Hasil tabulasi silang antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan diperoleh data pada responden yang kinerja kurang baik yang memiliki motivasi kurang baik sebanyak 22 orang dan motivasi baik sebanyak 0 orang. Kinerja tenaga kefarmasian yang baik yang motivasi kurang baik

sebanyak 1 orang dan motivasi baik sebanyak 7 orang. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,543$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,061$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap responden ditemukan jawaban yang relatif bervariasi mengenai pemberian kompensasi. Beberapa diantaranya merasa sudah puas dan ada yang belum. Hal tersebut tergantung pada kebutuhan masing-masing pekerja dalam hal kepuasan terhadap kompensasi. Faktor tersebut yang menyebabkan dalam penelitian ini kompensasi tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan

penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian Winarni, Muhtadi, dan Surahman (2016) kompensasi memengaruhi kinerja individu secara langsung maupun melalui penilaian prestasi kerja dengan pengaruh total sebesar 24,68 persen. Penelitian Arimbawa, Hardy, dan Yudha (2019) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Manuaba Denpasar. Tenaga kefarmasian juga perlu mendapatkan kompensasi dari pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk kompensasi non-finansial. Tenaga kefarmasian sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit memiliki dorongan internal dan eksternal dalam kaitannya dengan pekerjaan yang terwujud.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,015$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan antara umpan balik dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Tenaga kefarmasian diharapkan untuk memberikan dan menerima umpan balik baik dalam pengaturan formal maupun informal. Ini bisa menjadi bagian dari penilaian, terkait dengan aspek-aspek spesifik dari pekerjaan tenaga kefarmasian, atau mengenai interaksi dengan profesional kesehatan lainnya. Umpan balik positif dan negatif sangat penting untuk pengembangan profesional dan menutup kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diinginkan (Hesketh & Laidlaw, 2009). Menurut Mahyadi (2023) umpan balik negatif dapat menyebabkan penurunan harapan pada individu, baik mereka yang mengalami depresi maupun mereka yang tidak. Umpan balik positif juga dapat memengaruhi penilaian kinerja individu. Namun, kinerja aktual tidak dipengaruhi oleh umpan balik yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk mengamati bagaimana umpan balik mempengaruhi perilaku individu sebagai ukuran efektivitasnya

Penelitian yang dilakukan oleh Chong da Leung (2018) menemukan bahwa umpan balik berperan dalam meningkatkan kinerja tugas dengan berfungsi sebagai alat pembelajaran bagi individu. Selain itu Puspita dan Rischia (2022) menemukan bahwa umpan balik objektif dan reputasi pemimpin yang tinggi menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik dibandingkan dengan umpan balik subjektif dan reputasi pemimpin yang rendah. Dalam konteks sistem pengendalian manajemen, memberikan umpan balik sangat penting untuk memantau dan memperbaiki penyimpangan kinerja

untuk membantu para pemimpin mencapai tujuan perusahaan.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,001$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uneputty, Masruchin, & Djoharsyah (2019) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada semua kelompok, baik kelompok apoteker maupun kelompok tenaga teknis kefarmasian. Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja Kepuasan akan kondisi kerja penting untuk dipenuhi.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Sumber yang ditentukan tidak valid. bahwa serangkaian faktor yang memiliki efek buruk pada kesehatan pada tenaga kefarmasian di tempat kerja seperti penyakit kronis terkait pekerjaan, sebagian besar tenaga kefarmasian mengalami ketidaknyamanan kerja, dan beberapa pimpinan melanggar undang-undang ketenagakerjaan dengan tidak memberikan spesialis dengan istirahat untuk istirahat dan makan.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p=0,543$) sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kefarmasian di RSUD Haji Medan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

Wijaya (2017) dan Makunimau (2024) dimana motivasi berhubungan dengan kinerja tenaga kefarmasian. Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan oleh Yolanda, Widiani, dan Sari (2022) bahwa faktor yang paling besar sumbangannya terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi yang terukur dengan baik akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Astarina, Suhadi, & Salsabila, 2022). Kinerja yang baik dapat dinilai untuk mengkaji karyawan dan menggali prestasi serta membuat rencana untuk lebih meningkatkan upaya dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hutagalung, 2022).

KESIMPULAN

Pendidikan terakhir tenaga kefarmasian di RS Haji Medan paling banyak D3 Farmasi yaitu sebanyak 12 orang (40,0%). Tenaga kefarmasian yang berumur ≥ 35 tahun sebanyak 20 orang (66,7%) dan yang memiliki masa kerja ≤ 8 tahun sebanyak 16 orang (53,3%).

Tabulasi silang antara persepsi kompensasi dan kinerja staf farmasi di RSU Haji Medan mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua faktor tersebut. Namun, ada hubungan yang signifikan secara statistik antara umpan balik dan kinerja staf farmasi di RSU Haji Medan. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja staf kefarmasian di RSU Haji Medan

($p=0,009$). Motivasi dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Saran untuk RSU Haji Medan adalah meningkatkan komunikasi atasan dan bawahan melalui pendekatan individual maupun kelompok sehingga terbangun suasana yang harmonis, menjadikan seorang pimpinan bisa menjadi tempat untuk menyampaikan segala permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Pada faktor kondisi kerja, hendaknya membuat kondisi kerja yang baik dan nyaman untuk tenaga kefarmasian agar meningkatkan kinerja tenaga kefarmasian di RSU Haji Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. K., Hardy, I. P., & Yudha, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar. *Siniesia Prosiding*, 111-119.
- Astarina, L. O., Suhadi, & Salsabila, S. (2022). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abeli Kota Kendari Tahun 2022. *Jurnal Adminitrasi dan Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)*, 163-169.
- Bachru, S. (2019). *Buku induk manajemen SDM-human capital syariah*. Ponorogo: Uwais.
- Brown, B., Gude, W. T., Blekaman, T., Veer, S. N., Ivers, N., Francis, J. J., . . . White, G. D. (2019). Clinical Performance Feedback Intervention Theory (CP-FIT): a new theory for designing, implementing, and evaluating feedback in health care based on a systematic review and meta-synthesis of qualitative research. *Implementation Science*.

- Chong, V., & Leung, S. T.-w. (2018). The effect of feedback, assigned goal levels and compensation schemes on task performance. *Assian Review of Accounting*, 313-335. doi:10.1108/ARA-09-2017-0142
- Hesketh, E. A., & Laidlaw, J. M. (2009). *Developing the teaching instinct, 1: Feedback*. doi:10.1080/014215902201409911
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai : kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)*, 201-210.
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 336-352.
- Makunimau, S. I. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di Rumah Sakit Daerah Kalabahi Tahun 2023. *Journal of Nursing Education & Practice (JNEP)*, 50-57.
- Muntaha, & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 602-610.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatu manajemen sumber daya manusia). *JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 534-543.
- Puspita, L. M., & Rischa, D. P. (2022). Dampak program insentif, umpan Balik dan reputasi pemimpin terhadap kinerja tugas. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 17-42.
- Rauf, N. I., & HB, E. (2024). Faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Klinik Cerebellum Kota Makassar. *Jurnal Promotif Preventif*, 1-7.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I. (2015). Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng. *Forum Ilmiah* , 45-58.
- Wijaya, I. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng. *Forum Ilmiah*, 45-58.
- Yuwono, I., Prayogo, D. A., & Mulyanti, D. (2023). Literature review faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 49-55.
- Zulkifli. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai : kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (studi literature review MSD). *JMPIS : Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 414-423.