

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI RSU YARSI
KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

ASIH NUGROHO
NPM. 151310166

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 16 Desember 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Eru Ahmadia, SE, MM
NIDN. 1101128803

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Pembantu




Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 16 Desember 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RSU YARSI
KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**ASIH NUGROHO
NPM. 151310166**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asih Nugroho

NIM : 151310166

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 20 April 2022

Yang Membuat Pernyataan



Asih Nugroho

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI RSU YARSI
KOTA PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

ASIH NUGROHO
NPM. 151310166

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 16 Desember 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Eru Ahmadi, SE, MM
NIDN. 1101128803

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Pembantu




Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 16 Desember 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

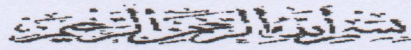


RUMAH SAKIT UMUM YARSI PONTIANAK

Alamat : Jalan Tanjung Raya II PONTIANAK – KALBAR

Telp. (0561) 739685 – Fax. (0561) 767078

email : rsiyarsipontianak@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 217/RSI-Y/BU-IV/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Carlos Djaafara, M. Kes

Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa :

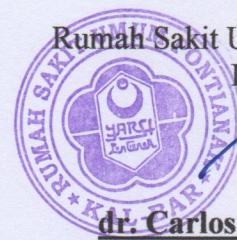
Nama : Asih Nugroho

NIM : 151310166

Telah selesai melakukan penelitian di RSU YARSI Pontianak dengan judul skripsi : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RSU YARSI PONTIANAK”**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pontianak, 29 April 2022



Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak
Direktur,

dr. Carlos Djaafara, M. Kes

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Semangat Kerja Terhadap *Turnover Intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak”. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran, dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
2. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Eru Ahmadia, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini

4. Ibu Heni Safitri, SE., MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Yulida, A.Md, selaku Kabbag Umum dan Kepegawaian RSU Yarsi Kota Pontianak.
6. Rizqi Nugroho, SE yang telah memberikan banyak dukungan, pendapat dan semangat baik selama masa perkuliahan dan selama mengerjakan skripsi.
7. Bapak Muhammad Sidiq yang telah membantu banyak dalam merekomendasikan dan membantu di tempat penelitian.
8. Anggota Grup Pemancing Penyabar, khususnya Muhammad Nurul Huda dan Syamsul Hadi yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat baik selama masa perkuliahan dan selama mengerjakan skripsi.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik itu bagi penulis sendiri, objek penelitian, maupun peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait permasalahan yang sama.

Pontianak, April 2022
Penulis

Asih Nugroho
151310166

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan semangat kerja terhadap *turnover intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan responden berjumlah 141 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (Uji F), dan uji parsial (Uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,988 - 0,164 X_1 - 0,203 X_2$. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,274 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karier dan semangat kerja terhadap *turnover intention* lemah. Hasil koefisien determinasi didapat nilai R^2 sebesar 0,075 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karier dan semangat kerja, terhadap *turnover intention* adalah sebesar 7,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,005 < \text{nilai probabilitas } \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengembangan karier dan semangat kerja terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak. Hasil uji parsial variabel pengembangan karier terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,016 < \text{nilai probabilitas } \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pengembangan karier terhadap variabel *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak. Hasil uji parsial variabel semangat kerja terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,038 < \text{nilai probabilitas } \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel semangat kerja terhadap variabel *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

Kata kunci : Pengembangan Karier, Semangat Kerja, *Turnover Intention*, RSUD Yarsi Kota Pontianak

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian	13
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Pengembangan Karier	27
C. Semangat Kerja	30
D. <i>Turnover Intention</i>	35
BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya RSUD YARSI Kota Pontianak	39
B. Visi dan Misi	40
C. Struktur Organisasi	41
D. Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit	46
E. Jam Operasional	48
F. Sistem Penggajian	49
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	50
B. Uji Instrumen	55
C. Uji Asumsi Klasik	58
D. Analisis Regresi Linier Berganda	60
E. Analisis Koefisien Korelasi	61
F. Analisis Koefisien Determinasi	61
G. Uji Simultan (Uji F)	62
H. Uji Parsial (Uji t)	64

BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pasien Rawat Jalan	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Menurut Unit Kerja.....	3
Tabel 1.3	Jumlah Promosi Jabatan Karyawan Tahun 2020-2021.....	4
Tabel 1.4	Jumlah Keluar Masuk Karyawan Tahun 2020-2021	7
Tabel 1.5	Skala Likert	17
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi.....	22
Tabel 3.1	Jumlah Fasilitas Tempat Tidur Tahun 2022	47
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Usia Responden.....	51
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4	Unit Kerja Responden.....	52
Tabel 4.5	Pangkat/Golongan Responden	52
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden	53
Tabel 4.7	Penghasilan Responden.....	54
Tabel 4.8	Status Perkawinan Responden	54
Tabel 4.9	Jumlah Tanggungan Responden	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karier dan <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Variabel Semangat Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	64
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	69
Lampiran 2. Data Responden	76
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karier ...	79
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja	83
Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Tentang <i>Turnover Intention</i>	86
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	90
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas dan Normalitas	97
Lampiran 8. Hasil Uji Linearitas dan Multikolinearitas	99
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, dan Determinasi	100
Lampiran 10. Hasil Uji Simultan (Uji F), dan Uji Parsial (Uji t)	101
Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Sistem Kesehatan Nasional rumah sakit dijabarkan sebagai institusi (suatu kesatuan fungsi yang di dalam UUD 45 disebut fasilitas kesehatan) yang memberikan pelayanan medis sekunder atau rujukan, baik yang sifatnya relatif sederhana yaitu perawatan maupun pelayanan medis yang kompleks atau sering disebut pelayanan tersier seperti bedah jantung dan bedah otak. Perbedaan rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya, biasanya pada jam pelayanan di mana rumah sakit umumnya berfokus pada pelayanan rawat inap dan karenanya menyediakan pelayanan selama 24 jam. Namun demikian, untuk menunjang kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di sekitarnya, rumah sakit dapat juga menyediakan pelayanan rawat jalan.

Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Pontianak sebagai salah satu rumah sakit umum di Kota Pontianak didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat Kalimantan Barat pada Tahun 1969. RSUD Yarsi tentu juga terus melakukan peningkatan dalam kualitas pelayanannya. Sejak Tahun 2021 di bawah pimpinan dr. Carlos Jafara, M.Kes yang menjabat sebagai Direktur, RSUD Yarsi Kota Pontianak mulai melakukan pembangunan baik itu dari sisi fisik , prasarana, dan juga pelayanan serta pengembangan sumber daya manusianya. Pada 15 September 2021 RSUD Yarsi Kota Pontianak mulai melakukan pembangunan *infront office* ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Gubernur Kalimantan Barat, H Sutarmidji, SH, M.Hum.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik tentunya setiap rumah sakit harus memiliki kinerja yang optimal. Sumber daya manusia atau karyawan baik itu tenaga medis atau non medis menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja yang optimal.

Pelayanan yang diberikan oleh RSUD Yarsi Kota Pontianak mencakup rawat jalan maupun inap terdiri IGD, Penyakit Dalam, Instalasi Bedah, Instalasi Anak, Instalasi Saraf, Gigi, dan juga Kebidanan dan Ginekologi (Obgyn). Untuk fasilitas rawat inap, RSUD Yarsi Kota Pontianak menyediakan kamar tidur sebanyak 108 unit.

Berikut ini dapat dilihat jumlah pasien rawat jalan di RSUD Yarsi Kota Pontianak :

Tabel 1.1
Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak
Jumlah Pasien Rawat Jalan
Tahun 2020-2021

Tahun	Instalasi							Total
	IGD	Dalam	Bedah	Anak	Saraf	Gigi	Obgyn	
2020	5.567	2.263	1.015	304	2.834	2.020	722	14.815
2021	6.296	1.485	1.045	657	4.504	3.187	701	17.839

Sumber : Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui jumlah pasien rawat jalan pada Tahun 2021 meningkat sebesar 20,41%. Sedangkan untuk data pasien rawat inap tidak dapat ditampilkan dikarenakan pencatatan yang dilakukan masih belum lengkap.

Pada tabel berikut dapat dilihat jumlah karyawan di RSUD Yarsi Kota Pontianak menurut unit kerja:

Tabel 1.2
Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak
Jumlah Karyawan Menurut Unit Kerja
Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Jumlah
1	Manajemen (Direktur)	0	3	3
2	Bidang Umum dan Kepegawaian	35	6	41
3	Bidang Keuangan dan Perencanaan	7	3	10
4	Bidang Pelayanan	28	21	49
5	Bidang Penunjang dan Pemasaran	34	28	62
6	Instalasi SIMRS	1	2	3
7	Instalasi Pemeliharaan Sarana	5	0	5
8	Instalasi Farmasi	7	4	11
9	Instalasi Kamar Operasi	14	5	19
10	Instalasi Gawat Darurat	10	6	16
Total		141	78	219

Sumber : Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap bekerja di Bidang Umum dan Kepegawaian sebanyak 24,82% dan sebagian besar karyawan tidak tetap bekerja di Bidang Penunjang dan Pemasaran sebanyak 35,90%. Jumlah karyawan tetap adalah sebanyak 64,38% dan jumlah karyawan tidak tetap adalah sebanyak 35,62%. Karyawan tidak tetap terbagi menjadi karyawan kontrak dan dokter mitra rumah sakit. Karyawan kontrak yang telah bekerja selama 3 tahun dan dinilai memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan tawaran untuk menjadi karyawan tetap. Sedangkan untuk dokter mitra rumah sakit merupakan dokter spesialis atau dokter umum yang memiliki afiliasi atau bertugas di rumah sakit lain. Untuk Direktur Rumah Sakit dipilih

oleh pihak yayasan dengan masa jabatan 5 tahun dapat berasal dari dalam maupun luar rumah sakit.

Menurut Ibu Majadanlipah, S.Kep.Ners selaku Kabag Umum dan Kepegawaian, tidak ada perbedaan fasilitas yang diberikan antara karyawan tetap dan tidak tetap di RSUD Yarsi Kota Pontianak. Selanjutnya beliau menjelaskan bahwa di rumah sakit ini belum ada penilaian kinerja secara sistematis. Menurut beliau saat ini pihak rumah sakit baru melakukan perombakan besar-besaran, antara lain dengan melakukan penyusunan sistem penilaian dan evaluasi kinerja karyawan, perbaikan sistem informasi, dan juga sarana prasarana rumah sakit itu sendiri.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:128):

Ketidakakuratan hasil penilaian prestasi kerja dapat merusak atau mengganggu perencanaan sumber daya manusia pada organisasi. Perencanaan karier, diklat, penambahan tenaga kerja akan salah bila hasil penilaian prestasi kerja tidak dapat menggambarkan kondisi pekerja yang sebenarnya. Hasil penilaian pegawai juga dapat dijadikan pertimbangan organisasi/perusahaan di dalam memberikan kenaikan upah/bonus. Hasil penilaian prestasi tidak hanya berpengaruh pada organisasi, tetapi juga berpengaruh pada individu/karyawan itu sendiri.

Jumlah promosi jabatan karyawan di RSUD Yarsi Kota Pontianak dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak
Jumlah Promosi Jabatan Karyawan
Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Promosi (orang)	Jumlah Karyawan	Persentase
2020	12	213	5,63%
2021	8	219	3,65%

Sumber : Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah promosi jabatan karyawan pada Tahun 2020 adalah sebesar 5,63% dan pada Tahun 2021 menurun menjadi 3,65%. Untuk promosi atau pengembangan karier di RSUD Yarsi Kota Pontianak, selama ini masih dilakukan secara subjektif oleh atasan.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:184):

Dengan memberikan dukungan terhadap perencanaan dan pengembangan karir, manajer SDM dapat memperoleh sejumlah keuntungan seperti berikut ini:

1. Menyatukan strategi dengan permintaan *staffing* internal.
2. Mengembangkan pekerja sedemikian rupa sehingga dapat dipromosikan.
3. Memfasilitasi penempatan pekerja.
4. Membantu menciptakan keragaman pekerjaan.
5. Memperkecil perpindahan (*turnover*).
6. Memperoleh pekerja yang berpotensi.
7. Memajukan pertumbuhan individu.
8. Mengurangi kesalahan dalam penempatan.
9. Memuaskan kebutuhan individu.
10. Membantu rencana tindakan afirmatif.

Menurut Gunarso (2003) dalam Busro (2018:276) : “Pengembangan karier merupakan suatu perkembangan perjalanan karier para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi”.

Menurut Busro (2018:281):

Definisi operasional pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Menurut Ridlo (2012:24): “Kejelasan pengembangan karir ini akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi tempat dia bekerja

sehingga membuat rasa nyaman dan secara khusus dapat menurunkan dan dapat mengendalikan *turnover*”.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Yulida, A.Md, selaku Kabbag Umum dan Kepegawaian RSUD Yarsi Kota Pontianak diketahui bahwa fasilitas yang ada pada RSUD Yarsi Kota Pontianak untuk keperluan administrasi masih tergolong minim. Proses pencatatan data sebagian besar masih manual dengan menggunakan buku catatan. RSUD Yarsi Kota Pontianak baru menerapkan sistem presensi dengan *fingerprint* pada Tahun 2021. Data hasil *fingerprint* tersebut juga masih belum direkapitulasi dengan baik sehingga belum dapat digunakan untuk keperluan evaluasi, kontrol dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yulida, A.Md, selaku Kabbag Umum dan Kepegawaian RSUD Yarsi Kota Pontianak beliau menjelaskan pada Tahun 2019 tunjangan operasional karyawan seperti tunjangan transportasi dan makan dihapuskan tanpa alasan yang jelas, sehingga membuat menurunnya semangat kerja karyawan.

Menurut Nitisemo dalam Bintoro dan Daryanto (2017:99): ”Turunnya semangat dan kegairahan kerja pada prinsipnya disebabkan oleh ketidakpuasan dari para karyawan. Sumber ketidakpuasan dapat bersifat material dan non material. Yang bersifat material misalnya : rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang minim dan lain-lain”.

Jumlah keluar masuk karyawan di RSUD Yarsi Kota Pontianak dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak
Jumlah Keluar Masuk Karyawan
Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir	Turnover
2020	243	9	39	213	17,11%
2021	213	46	40	219	18,52%

Sumber : Rumah Sakit Umum Yarsi Kota Pontianak, 2022

Menurut *Association Of Accountancy Bodies In West Africa (ABWA)* (2009:111), perhitungan tingkat *labour turnover* dapat menggunakan *separation method* yaitu :

$$\text{Separation Method} : \frac{\text{Number of workers replaced during a given period}}{\text{Average number employed during the same given period}}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2021 *labour turnover* karyawan meningkat sebesar 8,24%.

Menurut Supriyanto (2003) dalam Ridlo (2012:5): “*Turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10 % per tahun”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Majadanlipah, S.Kep.Ners selaku Kabag Umum dan Kepegawaian, seluruh karyawan yang keluar yang dalam dua tahun terakhir bukan diberhentikan karena melakukan pelanggaran namun karena alasan pribadi seperti kehamilan, mengikuti suami/istri, dan lain sebagainya. Menurut Thakre (2015) dalam Kartono (2017:45) : “*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru”.

Belum adanya sistem penilaian kinerja di RSUD Yarsi Kota Pontianak akan mengganggu perencanaan atau pengembangan karier baik itu bagi pihak manajemen atau karyawan itu sendiri. Lebih lanjut kebijakan penghapusan tunjangan secara tidak langsung akan menurunkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri yang dapat menyebabkan karyawan berhenti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Ridlo (2012:24):

Faktor peningkatan pendapatan dapat menurunkan dan mengendalikan *turnover*. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji atau pendapatan saja. Tetapi faktor pendapatan menjadi alasan klasik yang mempengaruhi *turnover* karyawan, terutama untuk karyawan yang berusia muda. Di samping faktor finansial terdapat hal yang utama yaitu non finansial. Non finansial ini dapat berupa penghargaan atas hasil kinerja karyawan berupa *reward* dan pengakuan kinerja yang terstruktur baik di dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja Terhadap *Turnover Intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak** “.

B. Permasalahan

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Pengembangan Karier dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan pada hal-hal berikut:

1. Pengembangan Karier dibatasi pada :
 - a. Kejelasan Karier

- b. Pengembangan Diri
 - c. Perbaikan Mutu
2. Semangat Kerja dibatasi pada :
- a. Kegairahan
 - b. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi
 - c. Kualitas Untuk Bertahan
 - d. Semangat Kelompok.
3. *Turnover Intention* dibatasi pada :
- a. *Intention to Quit* (Niat Untuk Keluar)
 - b. *Job Search* (Pencarian Pekerjaan)
 - c. *Thinking of Quitting* (Memikirkan Untuk Keluar).

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja terhadap *Turnover Intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang sudah diperoleh pada saat kuliah dan memahami permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan untuk RSUD Yarsi Kota Pontianak dalam upaya menjaga dan menurunkan *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gunarso (2003) dalam Busro (2018:276) : “Pengembangan karier merupakan suatu perkembangan perjalanan karier para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi”.

Lebih lanjut menurut Busro (2018:281):

Definisi operasional pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Menurut Busro (2018:281):

Ada tiga dimensi pengembangan karier yaitu :

1. Kejelasan karier, diukur dari indikator :
 - a. Kenaikan pangkat secara jelas
 - b. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan
 - c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan diri diukur dari indikator :
 - a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan
 - b. kesempatan melanjutkan pendidikan
 - c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi /*workshop*,
 - d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.

3. Perbaikan mutu kinerja diukur dari indikator :
 - a. Peningkatan disiplin diri
 - b. Kesetiaan
 - c. Peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

Menurut Maier (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:97):

Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

1. Kegairahan
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Kekuatan untuk melawan frustrasi
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
3. Kualitas untuk bertahan
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut (Maier, 1998) : menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja.
4. Semangat kelompok
Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut Thakre (2015) dalam Kartono (2017:45): “*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru”.

Menurut Lum *et al* (1998) dalam Kartono (2017:44), indikator pengukuran

turnover intention terdiri atas :

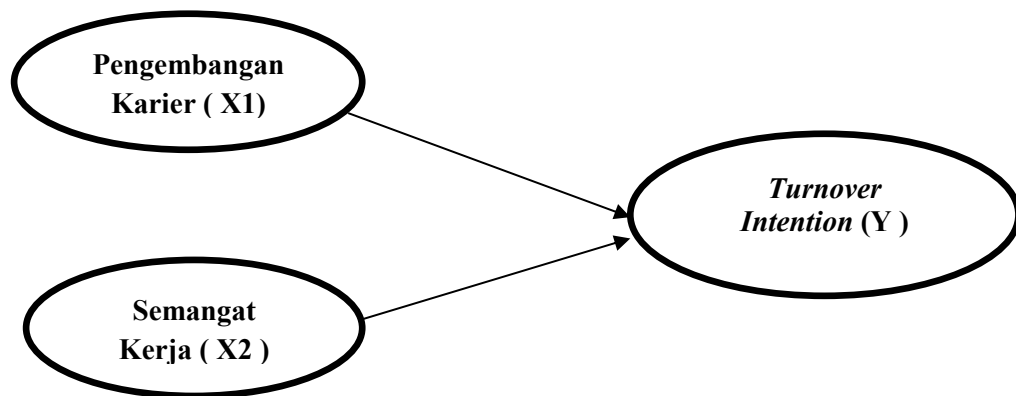
- a. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
- b. *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
- c. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengembangan Karier, Semangat Kerja dan *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

1. Olivia, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD BPR BKK Boyolali“, menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PD BPR BKK Boyolali. Artinya semakin besar nilai variabel pengembangan karier maka *Turnover Intention* karyawan juga akan menurun.
2. Rehatta (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Jaya Samudra Bersama di Kota Ambon, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara semangat kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Jaya Samudra”. Artinya semakin besar nilai variabel semangat kerja maka intensi *turnover* karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja Terhadap
***Turnover Intention* di RSUD Yarsi Kota Pontianak**



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2020:7): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel pengembangan karier, semangat kerja, dan *turnover intention*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) : “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:16): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Siregar (2020:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Kabag Umum dan Kepegawaian RSUD Yarsi Kota Pontianak yaitu Ibu Majadanlipah, S.Kep.Ners.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2020:21):

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan kepada karyawan tetap RSUD Yarsi Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2020:16): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”.

Penulis memperoleh data sekunder dari RSUD Yarsi Kota Pontianak seperti; data jumlah karyawan, data keluar-masuk karyawan, visi-misi, sejarah, struktur rumah sakit, dan data jumlah pasien rawat jalan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSUD Yarsi Kota Pontianak yang berjumlah 141 orang karyawan pada Tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81):

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2013:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSUD Yarsi Kota Pontianak yang berjumlah 141 orang karyawan pada Tahun 2022.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38): “Variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013:39): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier (X1) dan Semangat Kerja (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala

Likert. Menurut Sugiyono (2013:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Preferensi jawaban dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Preferensi Jawaban Responden

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:46): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2020:46): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2020:47):

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu :

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992. Soegiyono, 1999).
- b) Jika koefisien korelasi *product moment* $>$ r-tabel ($\alpha : n-2$),
n = jumlah sampel
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS Versi 26 for Windows*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:55): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Software SPSS Versi 26 for Windows*. Menurut Siregar (2020:57): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>$ 0,6”.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2016 :107):

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi

dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016:108):

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan *Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software SPSS Versi 26 for Windows*. Menurut Purnomo (2016:112): "Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05".

2) Uji Linearitas

Menurut Purnomo (2016:94): "Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyarat dalam analisis kolerasi *Pearson* atau regresi linear". Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan metode

test for linearity dengan bantuan *Software SPSS Versi 26 for Windows*.

Menurut Purnomo (2016:94): “Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05”.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Menurut Purnomo (2016:116) :

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Menurut Ghozali (2011) dalam Purnomo (2016:121): “Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Purnomo (2016:161): “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 (nol).

b_1 = Koefisien regresi berganda variabel pengembangan karier.

b_2 = Koefisien regresi berganda variabel semangat kerja.

X_1 = Pengembangan Karier.

X_2 = Semangat Kerja.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:262) :

Analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y dan kontribusi secara parsial yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap Y serta X_2 terhadap Y .

Metode yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah metode korelasi *Pearson Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2020:251)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:252): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu pengembangan karier dan semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

f. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Purnomo (2016:169): “Anova atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karier (X_1), dan semangat kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y).

Langkah – langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengembangan karier (X1), dan semangat kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengembangan karier (X1), dan semangat kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

2) Menentukan nilai probabilitas $\alpha = 0,05$.

3) Kaidah pengujian

Jika nilai signifikansi $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2020:304):

Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

Langkah-langkah uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap

turnover intention karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

b) Pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

2) Menentukan nilai probabilitas $\alpha = 0,05$.

3) Kaidah Pengujian

Jika nilai signifikansi $\leq \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai signifikansi $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berusia 28-32 tahun, memiliki pendidikan terakhir D3, bekerja di Bidang Umum dan Kepegawaian, tidak memiliki golongan/ruang, memiliki masa kerja pada rentang 6-10 tahun, berpenghasilan Rp.2.500.000,00 - Rp. 2.999.999,00 per bulan, sudah menikah, dan memiliki tanggungan antara 0-2 orang.

2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4,988 - 0,164 X1 - 0,203 X2$$

3. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,274, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karier dan semangat kerja terhadap *turnover intention* adalah lemah.

4. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,075 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karier ($X1$) dan semangat kerja ($X2$), terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 7,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Analisis uji simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengembangan

karier (X1), dan semangat kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

6. Analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pengembangan karier terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel semangat kerja terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Yarsi Kota Pontianak.

B. Saran

Dan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi RSUD Yarsi Pontianak sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel pengembangan karier pada dimensi kejelasan karier memiliki nilai yang paling rendah, untuk itu diharapkan pihak rumah sakit dapat menyusun program-program pengembangan karier yang lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel semangat kerja pada dimensi kualitas untuk bertahan memiliki nilai yang paling rendah. Salah satu cara untuk meningkatkannya adalah dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja keras agar karyawan merasa lebih dihargai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel *turnover intention* pada dimensi *thinking of quit* (memikirkan keluar) memiliki nilai yang paling tinggi. Untuk itu perusahaan dapat melakukan peningkatan kompensasi finansial dan non finansial yang bersaing.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSU Yarsi Kota Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Association Of Accountancy Bodies In West Africa (ABWA). 2009. *Cost Accounting* . Third Edition. ABWA Publisher.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2018. *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. Pearson, Boston.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Cetakan Pertama. Deepublish, Yogyakarta.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, Yogyakarta.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., dan Sriwidodo, U., 2020. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD.BPR BKK Boyolali. *Adi Widya : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 04(02), 9-24.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Purnomo, Rochmat A. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. CV. Wade Group, Ponorogo.
- Rehatta, Pieter N R, 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Jaya Samudra Bersama Di Kota Ambon. *Jurnal Soso-Q*. Vol. 08 (01), 86-95.
- Ridlo, Ilham A. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. PH Movement Publication, Surabaya.
- Siregar, Syofian. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* . Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RSUD YARSI KOTA PONTIANAK

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Asih Nugroho, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Semangat Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Yarsi Kota Pontianak”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak./Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Amiin.

Hormat saya,

Asih Nugroho
NPM. 151310166

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Unit Kerja :

Jabatan :

Pangkat/Golongan :

Masa Kerja :

Penghasilan per Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Jawablah setiap pernyataan ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

A. PENGEMBANGAN KARIER (X1)

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
I. Kejelasan Karier						
1.	Di rumah sakit ini sudah terdapat sistem kenaikan pangkat yang jelas dan diterapkan dengan baik dan benar.					
2.	Saya memiliki kesempatan menjadi Direktur atau Wakil Direktur di rumah sakit ini.					
3.	Saya memiliki kesempatan menduduki jabatan di tingkat					

	pimpinan yang ada di rumah sakit ini.					
II. Pengembangan Diri						
4.	Saya memiliki kesempatan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya dari rumah sakit ini.					
6.	Saya memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi / <i>workshop</i> untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
7.	Saya memiliki kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.					
III. Perbaikan Mutu Kinerja						
8.	Selama beberapa tahun terakhir ini saya tidak pernah melakukan pelanggaran disiplin.					
9.	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti menjadi karyawan di rumah sakit ini.					
10.	Selama beberapa tahun terakhir ini saya selalu termotivasi dalam bekerja.					

B. SEMANGAT KERJA (X2)

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
I. Kegairahan						
1.	Saya selalu bersemangat untuk hadir di kantor setiap hari.					
2.	Saya sangat menikmati pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan rumah sakit ini.					
II. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi						
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun mengalami kesulitan dalam mengerjakannya.					
5.	Saya selalu dapat mencari solusi jika mengalami masalah dalam melakukan pekerjaan.					
III. Kualitas Untuk Bertahan						
6.	Saya tidak pernah menyerah jika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Saya selalu menekuni pekerjaan yang diberikan.					
8.	Saya bersedia bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					

9.	Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi saya, bukan hanya untuk menghasilkan uang saja.					
IV. Semangat Kelompok						
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.					
11.	Saya selalu dapat berkerja sama dengan rekan kerja.					
12.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.					

C. *TURNOVER INTENTION (Y)*

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
I. <i>Intention to Quit</i> (Keinginan Untuk Keluar)						
1.	Saya berniat keluar dari rumah sakit ini					
2.	Saya merasa tidak kuat bekerja di rumah sakit ini.					
3.	Saya akan secepatnya keluar dari rumah sakit ini.					
II. <i>Job Search</i> (Pencarian Pekerjaan)						
4.	Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
5.	Saya sedang mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.					

6.	Saya sering menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.					
III. <i>Thinking of Quit</i> (Memikirkan Keluar)						
7.	Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini					
8.	Saya sering berpikir untuk memulai usaha sendiri.					
9.	Jika ada peluang untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera keluar dari rumah sakit ini.					

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN KARYAWAN RSU YARSI KOTA PONTIANAK

No.	Nama	JK	Usia	Pendidikan Terakhir	Unit Kerja	Jabatan	Pangkat / Golongan	Masa Kerja	Penghasilan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Sri reJeki	P	46	SMA	Unit Gizi	Pramusaji	IIIB	26	3000000	Kawin	2
2	Lindawati	P	42	SMA	CS Ruang Perawatan Penyakit Dalam	CS	IIIB	6	2500000	Kawin	3
3	Rizki Awaliah	P	41	D III Manajemen Keuangan	Ruangan Kasir	Staf Kasir	-	12	2700000	Kawin	2
4	Muhammad Ihsan	L	27	D III Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIIB	6	2500000	Belum Kawin	0
5	Abdul hatar	L	44	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Perawat Pelaksana	IIIA	19	3500000	Kawin	4
6	Rinanda Adi Hardika,	L	28	S1 Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Kepala Ruang	-	3	3500000	Kawin	2
7	Rahmawati	P	35	S1 Keperawatan	Pelayanan / Bidang Keperawatan	Kepala Bidang Keperawatan	IIIC	11	4500000	Kawin	3
8	Heri Susanti	P	39	SMA	CS Ruang Hemodialisa	CS	-	5	2500000	Kawin	4
9	dr. Chikita Artia Sari	P	30	S1 Kedokteran	Pelayanan / UGD	Kepala Seksi Pelayanan Medis Rawat Inap	IIIB	3	< 5jt	Kawin	2
10	Ekowati	P	32	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Bedah	Perawat Pelaksana	IIIB	10	2794000	Kawin	2
11	Aini Haryani, A.Md.KL	P	30	D III Kesehatan Lingkungan	Seksi Umum, RT & Perlengkapan	Kepala Seksi Umum, RT & Perlengkapan	IID	5	3000000	Kawin	1
12	Fadiah	P	51	SMA	Unit Gizi	Chef	-	26	3500000	Kawin	3
13	Yunita Sari, S. Kep.,Ners	P	31	S1 Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIIB	8	2790000	Kawin	2
14	Azmi yuni rahman	P	33	S1 Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIIA	3	3000000	Kawin	2
15	Khairia alfadina, A.Md.Gz	P	27	D III Ahli Gizi	Unit Gizi	Koordinator Unit Gizi	-	5	2500000	Kawin	3
16	Roni Eritha Pinem	P	45	S1 Keperawatan	Tim Casemix	Tim Casemix	IIIB	15	3000000	Kawin	2
17	LISA	P	35	SMA	Bidang Umum	Staf Bidang Umum	II D	15	2579000	Kawin	6
18	Lini Suryana	P	42	SMA	CS Ruang ICU	CS	-	4	2500000	Kawin	2
19	Dewi Nurpayanti	P	34	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	IIC	13	3300000	Kawin	2
20	Abu Bakar M. Saleh	L	51	SMA	CS Taman	CS Taman	-	7	2500000	Kawin	4
21	Marni	P	44	SMA	Laundry	Laundry	-	7	2500000	Kawin	4
22	kholis agustian	L	29	S1 Keperawatan + Ners	Ruangan Perawatan Bedah	Kepala Ruang Perawatan Bedah	IIIA	6	3000000	Kawin	4
23	Maryati	P	37	SMA	CS Ruang Perawatan Kebidanan	CS	-	4	2500000	Kawin	3
24	ema gustina	P	36	SMA	Ruangan Perawatan Anak	Pekarya	-	7	2790000	Kawin	3
25	rosita	P	50	SMA	Ruangan Perawatan Kebidanan	Pekarya	IIIC	26	3500000	Kawin	4
26	Rosida	P	39	D III Keperawatan	Poliklinik	Perawat Pelaksana	IIIA	12	3300000	Kawin	3
27	Yudi Hendaro	L	46	SMA	Unit Farmasi	Staf	IIIA	19	3500000	Kawin	3
28	Tri Hastuti	P	42	S1 Apoteker	Unit Farmasi	Kepala Unit Farmasi	IIIB	6	4000000	Kawin	4
29	Eka Saputra	L	35	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Kepala Ruang (Plt)	IIIA	9	3500000	Kawin	2
30	Yudo Kristiwa	L	55	SMA	Satpam	Koordinator Satpam	-	15	2700000	Kawin	3
31	Samsiah	P	42	SMA	Satpam	Staf	-	6	2500000	Kawin	3
32	Shodiqin	L	33	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Bedah	Perawat Pelaksana	IID	10	2790000	Kawin	2
33	Sri Yuniarsih	P	48	SMA	Unit Gizi	Chef	-	15	3000000	Kawin	3
34	nuraini	P	45	SMA	CS Ruang Perawatan Kebidanan	CS	-	4	2500000	Kawin	3
35	eka liliana	P	39	D III Keperawatan	UGD	Kepala UGD	IIIB	4	2500000	Kawin	3
36	Indri lestari	P	29	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	IIA	4	2500000	Kawin	1
37	Sumiati	P	47	SMA	Ruangan Hemodialisa	Pekarya	IIIB	15	3300000	Kawin	3
38	Rachmad Gigih Karyono	L	32	SMA	Unit Farmasi	Staf	IIIB	10	2500000	Kawin	1
39	Ari Surya Wardana	L	27	D III Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIA	1	2500000	Kawin	1
40	karina	P	23	SMA	CS Ruang Perawatan Anak	CS	-	4	2500000	Belum Kawin	0
41	Justitia Wijayana Raymon	P	31	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	IIIB	9	2790000	Kawin	1
42	Marwan Suzarwanto	L	30	D III Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIIB	9	2790000	Kawin	2
43	Yuliana Suwarno	P	42	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	-	20	4000000	Kawin	3
44	Yulida	P	43	D III Manajemen Informatika	Seksi Tata Usaha	Kepala Seksi Tata Usaha	IIIB	22	<4 Jt	Kawin	2

45	Muriyeh, Amd. Kep	P	28	D III Keperawatan	ICU	Perawat Pelaksana	-	4	2790000	Kawin	0
46	irwansyah	L	32	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Perawat Pelaksana	IID	10	2790000	Kawin	1
47	Fazary Nuka	L	31	D III Keperawatan	ICU	Perawat Pelaksana	IIC	9	2790000	Kawin	2
48	Nurliani Indah Risanbudi	P	29	D III Analisis Kesehatan	Unit Laboratorium	Kepala Unit Laboratorium	IID	9	3000000	Kawin	1
49	Dayang Siti Hartati	P	48	SMA	UGD	Pekarya	IID	15	3000000	Kawin	5
50	Sri mulyati	P	47	SMA	Unit Farmasi	Staf	IIIA	20	3500000	Kawin	3
51	mardianto	L	42	SMP	Satpam	Staf	-	11	2500000	Kawin	3
52	Afrina Handayani	P	36	D III Keperawatan	Poliklinik	Perawat Pelaksana	IID	15	3300000	Kawin	3
53	Nurbattan	P	37	SMA	Ruangan Perawatan Penyakit Dalam	Pekarya	IIC	15	3300000	Kawin	2
54	dr. Edi Satri M.	L	57	S1 Kedokteran	Ruangan Hemodialisa	Dokter Hemodialisa	IIIB	3	<5 jt	Kawin	4
55	Wenny Yuliani	P	47	S 1 Ekonomi Akuntansi	Bidang Keuangan	Kepala Bidang Keuangan	IIID	21	5000000	Kawin	3
56	Sarinah	P	49	SMA	ICU	Pekarya	IIB	9	2790000	Kawin	4
57	Ahmad Wardani	L	29	D III Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIB	7	2790000	Kawin	1
58	Diana Nopita	P	45	SMA	Laundry	Laundry	-	15	2576000	Kawin	3
59	Suhaimi	P	53	SMA	Unit Gizi	Chef	IIIC	29	3500000	Kawin	3
60	Nunung Ribut	P	34	D III Farmasi	Unit Farmasi	Asisten Apoteker	IIC	10	2790000	Kawin	2
61	Erlanti	P	27	D III Rekam Medis	Unit Rekam Medis	Kepala Unit Rekam Medis	-	1	2500000	Kawin	0
62	Lailatul Muthaharah	P	32	S1 Keperawatan	ICU	Kepala Ruangan ICU	IIIB	7	4500000	Kawin	3
63	Dhanu Crisviansyah	L	32	SMA	Unit Rekam Medis	Staf Rekam Medis	IIB	11	2700000	Kawin	1
64	Paridah	P	39	SD	Laundry	Laundry	-	19	3000000	Kawin	2
65	Endang Sri Ambar	P	28	S1 Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIIA	7	3300000	Kawin	2
66	Ferawati	P	38	D III Keperawatan	Poliklinik	Perawat Pelaksana	IID	15	3300000	Kawin	1
67	Dian rosardi	L	35	SMA	Unit Rekam Medis	Staf Rekam Medis	IIB	9	2790000	Kawin	3
68	Majadanihipah	P	36	S1 Keperawatan	Bidang Umum & SDM	Kepala Bidang Umum & SDM	IIIC	15	4000000	Kawin	2
69	Sulaiman	L	35	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Perawat Pelaksana	IIB	9	2790000	Kawin	2
70	Teguh santoso	L	40	SMA	Unit Laboratorium	Analisis	IIIB	21	4000000	Kawin	2
71	Anna yulistina	P	45	SMA	Kamar Operasi	Pekarya	-	19	3300000	Kawin	3
72	Eka Zakiah	P	33	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Kepala Ruangan	IIIB	11	3500000	Kawin	2
73	Anton Supiandi, A.Md.Kep	L	30	D III Keperawatan	ICU	Perawat Pelaksana	IIA	8	2790000	Kawin	1
74	Zahara	P	49	SMA	Ruangan Kasir	Staf Kasir	IIIB	20	3500000	Kawin	4
75	Ana Maulina, Amd. Kep	P	26	D III Keperawatan	ICU	Perawat Pelaksana	-	4	2790000	Belum Kawin	1
76	Ika Pratika Fitriyani	P	31	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	IIB	9	2790000	Kawin	1
77	Rumiyana	P	51	SD	CS Ruang Perawatan Bedah	CS	-	20	3500000	Kawin	3
78	Irdayanti	P	41	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Perawat Pelaksana	IIIA	19	3500000	Kawin	1
79	antika	P	28	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Penyakit Dalam	Perawat Pelaksana	IIB	7	2790000	Kawin	2
80	Mercy Marlina	P	49	SD	CS UGD	CS	-	5	2500000	Kawin	4
81	Rini susiyati	P	39	SMA	Laundry	Laundry	-	7	2500000	Kawin	3
82	Sanyorani	L	57	SMA	Seksi Umum, RT & Perlengkapan	Staf Seksi Umum, RT & Perlengkapan	IIIB	20	3700000	Kawin	4
83	Muji Hartini	P	38	D III Perpajakan	Bidang Keuangan	Staf Keuangan	IIC	14	3300000	Kawin	2
84	Adhietya Widyaningrum	P	31	S1 Kedokteran	Bidang Pelayanan Medik + Dokter UGD	Kepala Bidang Pelayanan Medik + Dokter UGD	IIIB	6	< 5jt	Kawin	1
85	patmawati	P	39	SMA	Ruangan Perawatan Bedah	Pekarya	-	7	2790000	Kawin	2
86	jafarudin	L	40	SMA	Bagian Umum	Supir Ambulance	-	16	2700000	Kawin	2
87	Eka Hindriawanti	P	30	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	IIB	9	2790000	Kawin	1
88	M. Fauzan	L	32	D III Analisis Kesehatan	Unit Laboratorium	Analisis	-	2	2500000	Kawin	2
89	Santo Petrus Yayan	L	24	SMA	CS UGD	CS	-	5	2500000	Belum Kawin	0
90	Juraidah	P	54	SMA	Unit Gizi	Chef	IIIC	26	3500000	Kawin	4
91	Masnawati	P	41	SMA	Unit Gizi	Chef	-	19	3000000	Kawin	1
92	misnah	P	42	SMP	CS Kamar Operasi	CS	-	4	2500000	Kawin	3
93	Rizki akmal fikri siregar	L	29	D III Keperawatan	Poliklinik	Perawat Pelaksana	IIB	7	2790000	Kawin	1

94	hadidi	L	49	SMP	CS Taman	CS Taman	-	6	2500000	Kawin	3
95	Dalek	L	48	SMA	Petugas Incenerator	Incenerator	-	20	3500000	Kawin	3
96	Ikeu sugiarti	P	35	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	-	11	3300000	Kawin	1
97	Erwisnu Wardhana	L	42	S I Komputer	Bidang Umum & SDM	Kepala SIRS	IIID	15	4300000	Kawin	3
98	Agung Sugiarto	L	32	D IV RADIOLOGI	Unit Radiologi	Kepala Unit Radiologi	IIIC	10	5500000	Kawin	1
99	yuspiana	P	52	SMA	Unit Gizi	Pramusaji	-	23	3300000	Kawin	3
100	Andri Budiman	L	33	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	IIA	9	2790000	Kawin	3
101	nurlaila	P	49	SMP	Laundry	Laundry	-	16	2700000	Kawin	3
102	Siti sarmini	P	39	SMA	Unit CSSD	Staf CSSD	-	6	2500000	Kawin	2
103	Sri Noviana	P	32	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	-	3	2500000	Kawin	3
104	Arif Rifai	L	32	D III Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIB	9	2790000	Kawin	2
105	Hery junianto	L	30	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Bedah	Perawat Pelaksana	-	6	2500000	Kawin	2
106	Mentari Bunga Mashitoh	P	26	D III Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	-	1	2500000	Belum Kawin	0
107	Evy Yulia Kusmayanti	P	31	S1 Kedokteran	Pelayanan / Bidang Penunjang Medis	Kepala Bidang Penunjang Medis	IIIB	5	< 5jt	Kawin	2
108	Nursidah	P	46	SMA	UGD	Pekarya	-	5	2500000	Kawin	3
109	Edy samsul hidayat	L	50	SMA	Unit Rekam Medis	Staf Rekam Medis	IIIB	20	3500000	Kawin	3
110	Andi Putri Kusmadevi	P	28	D III Keperawatan	Tim Casemix	Tim Casemix	-	1	2500000	Kawin	0
111	Eni Fatmawati, A.Md.Far	P	26	D III Farmasi	Unit Farmasi	Asisten Apoteker	IIA	6	2500000	Belum Kawin	0
112	Misnahwati	P	40	SMA	CS Ruang Perawatan Bedah	CS	-	4	2500000	Kawin	3
113	Willyansyah	L	33	D III Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIC	10	2790000	Kawin	1
114	Astuti Wiharniaty	P	36	S1 Keperawatan	IPCN	IPCN	IIIC	15	3500000	Kawin	2
115	juliana	P	48	SD	Laundry	Laundry	-	21	3000000	Kawin	3
116	Randi mulyana putra	L	30	S 1 Apoteker	Unit Farmasi	Apoteker	IIIA	5	3000000	Kawin	2
117	Zainah	P	41	SMA	Unit Gizi	Pramusaji	-	18	2700000	Kawin	2
118	Yuliansyah	L	38	D III Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Kepala Ruang Hemodialisa	IIIB	11	3500000	Kawin	2
119	Nova rini	P	46	SMA	Bagian Umum	Administrasi Perawatan	-	12	2700000	Kawin	2
120	ZAHLI	L	32	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Bedah	Perawat Pelaksana	IIC	7	2790000	Kawin	2
121	fauhidayah	P	50	SMA	Laundry	Laundry	-	9	2500000	Kawin	3
122	HENDRI	L	33	SMA	Satpam	Staf	-	9	2500000	Kawin	1
123	Eddy gunawan	L	42	SMA	Satpam	Staf	IIB	10	2500000	Kawin	3
124	Rico aridarmasyah	L	33	S1 Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIIB	9	3300000	Kawin	3
125	Joko Eko Waluyo	L	29	D III Keperawatan	Kamar Operasi	Perawat Pelaksana Anesthesi	IIB	8	2790000	Kawin	2
126	Rudi Gunawan	L	52	SMA	Teknisi Kelistrikan	Teknisi Kelistrikan	IIB	11	2700000	Kawin	3
127	Mala Setiya Untari	P	32	S1 Keperawatan	UGD	Perawat Pelaksana	IIIB	8	2790000	Kawin	1
128	Ningsih Haryanti	P	51	S 1 Pendidikan	Ruangan Kasir	Koordinator Kasir	IIIC	15	4400000	Kawin	4
129	Devi Novitasari	P	30	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	IIC	8	2790000	Kawin	2
130	Agus kurniasari	P	49	SMA	Bagian Umum	Administrasi Perawatan	IIIB	26	4000000	Kawin	4
131	Julianti, S.Kep. Ners	P	32	S1 Keperawatan	Ruangan Perawatan Penyakit Dalam	Perawat Pelaksana	IIIA	7	2790000	Kawin	2
132	Unun lestyoriny	P	33	D III Kebidanan	Ruangan Perawatan Kebidanan	Bidan	IID	10	3000000	Kawin	2
133	nurazizah	P	29	SMA	Bagian Umum	Administrasi Perawatan	-	7	2790000	Kawin	2
134	Ratna Sari	P	31	D III Akuntansi	Bidang Keuangan	Kepala Seksi Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana	IIA	8	4000000	Kawin	2
135	Sulastri	P	50	SMA	Unit CSSD	Staf CSSD	IIIC	26	3500000	Kawin	3
136	Yuda Yuliansyah	L	33	D III Keperawatan	Unit CSSD	Kepala Unit CSSD	IIIB	11	4500000	Kawin	2
137	Rahmawati, ST	P	41	S1 Teknik Sipil	Seksi Tata Usaha & Kepegawaian	Staf Seksi Tata Usaha & Kepegawaian	IIIC	17	2576000	Kawin	4
138	Uvit Setiawati	P	30	D III Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIB	9	2790000	Kawin	2
139	Reni Oktaviana	P	34	D III Keperawatan	Ruangan Hemodialisa	Perawat Pelaksana	IIB	12	3000000	Kawin	1
140	nova supriani	P	39	D III Akuntansi	Bidang Keuangan	Kepala Seksi Perencanaan dan Anggaran	IIC	8	4000000	Kawin	2
141	Tri Handayani, A.Md.Kep	P	38	D III Keperawatan	Ruangan Perawatan Anak	Perawat Pelaksana	IIB	8	2790000	Kawin	3

LAMPIRAN 3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG PENGEMBANGAN KARIER

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1t	X1r
1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35	3,50
2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35	3,50
3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	31	3,10
4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	31	3,10
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3,30
6	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	28	2,80
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
8	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	32	3,20
9	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
11	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3,50
12	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	35	3,50
13	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	27	2,70
14	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	25	2,50
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,90
16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33	3,30
17	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35	3,50
18	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	32	3,20
19	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	33	3,30
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	3,20
21	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3,10
22	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	32	3,20
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3,70
24	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	27	2,70
25	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	26	2,60
26	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27	2,70
27	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	34	3,40
28	3	1	2	3	2	3	4	4	3	3	28	2,80
29	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	33	3,30
30	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	32	3,20
31	4	2	1	3	3	2	3	4	3	3	28	2,80
32	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	31	3,10
33	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	3,20
35	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	31	3,10
36	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	35	3,50
37	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	30	3,00
38	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	27	2,70
39	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	33	3,30
40	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	27	2,70
41	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30	3,00
42	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35	3,50
43	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	27	2,70

44	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
45	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	32	3,20
46	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	26	2,60
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3,20
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,90
50	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	33	3,30
51	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	28	2,80
52	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2,50
53	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	29	2,90
54	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	27	2,70
55	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2,70
56	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	28	2,80
57	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	34	3,40
58	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
59	3	2	2	3	3	4	5	4	4	4	34	3,40
60	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	3,20
61	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3,10
62	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	26	2,60
63	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	29	2,90
64	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
65	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33	3,30
66	3	1	2	3	2	3	3	4	3	4	28	2,80
67	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	26	2,60
68	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
69	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	29	2,90
70	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	28	2,80
71	3	1	2	3	3	4	4	4	3	3	30	3,00
72	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	29	2,90
73	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3,20
74	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3,50
75	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	32	3,20
76	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3,20
77	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	25	2,50
78	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	28	2,80
79	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	32	3,20
80	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	35	3,50
81	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
82	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	35	3,50
83	3	2	2	4	3	4	5	4	4	4	35	3,50
84	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	31	3,10
85	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
86	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
87	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3,10
88	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
89	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	26	2,60
90	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	25	2,50

91	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	29	2,90
92	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	31	3,10
93	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	30	3,00
94	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	26	2,60
95	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	27	2,70
96	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	34	3,40
97	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	29	2,90
98	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3,10
99	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	25	2,50
100	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	28	2,80
101	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,90
102	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	3,50
103	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	34	3,40
104	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	30	3,00
105	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	3,20
106	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	28	2,80
107	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	2,80
108	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3,40
109	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	32	3,20
110	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	33	3,30
111	2	1	1	3	3	4	3	4	3	4	28	2,80
112	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2,50
113	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3,20
114	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	28	2,80
115	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2,70
116	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3,30
117	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2,60
118	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	26	2,60
119	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	33	3,30
120	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3,20
121	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	26	2,60
122	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	3,30
123	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	32	3,20
124	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29	2,90
125	3	1	2	3	3	3	3	4	5	4	31	3,10
126	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	33	3,30
127	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	31	3,10
128	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	29	2,90
129	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	29	2,90
130	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	29	2,90
131	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30	3,00
132	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	36	3,60
133	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,10
134	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35	3,50
135	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	3,30
136	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	39	3,90
137	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32	3,20

138	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30	3,00
139	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	34	3,40
140	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33	3,30
141	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	35	3,50

LAMPIRAN 4

TABULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG SEMANGAT KERJA

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2t	X2r
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40	3,08
2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	44	3,38
3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	46	3,54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43	3,31
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	45	3,46
7	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	42	3,23
8	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	48	3,69
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	43	3,31
10	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	45	3,46
11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	44	3,38
12	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	47	3,62
13	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	47	3,62
14	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	48	3,69
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	39	3,00
16	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	43	3,31
17	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	45	3,46
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	49	3,77
19	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3,54
20	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	41	3,15
21	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	44	3,38
22	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	48	3,69
23	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	43	3,31
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41	3,15
25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	44	3,38
26	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	43	3,31
27	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	49	3,77
28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	47	3,62
29	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	45	3,46
30	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	39	3,00
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42	3,23
32	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	44	3,38
33	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	42	3,23
34	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	40	3,08
35	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	48	3,69
36	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	44	3,38
37	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	50	3,85
38	4	3	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4	4	47	3,62
39	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	44	3,38
40	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48	3,69
41	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	45	3,46
42	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	47	3,62
43	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	44	3,38
44	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	48	3,69
45	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	44	3,38
46	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	46	3,54
47	3	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	45	3,46
48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3,15
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00
50	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	43	3,31
51	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	48	3,69
52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	39	3,00
53	3	2	3	3	2	4	4	1	3	3	4	4	3	39	3,00
54	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	39	3,00

114	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	39	3,00
115	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	40	3,08
116	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3,31
117	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3,31
118	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	42	3,23
119	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	49	3,77
120	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49	3,77
121	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	39	3,00
122	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	49	3,77
123	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	46	3,54
124	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	45	3,46
125	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	43	3,31
126	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	44	3,38
127	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	45	3,46
128	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42	3,23
129	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	44	3,38
130	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	44	3,38
131	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	44	3,38
132	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	44	3,38
133	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	42	3,23
134	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	44	3,38
135	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,23
136	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	45	3,46
137	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	45	3,46
138	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	3	4	3	40	3,08
139	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	43	3,31
140	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42	3,23
141	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	42	3,23

LAMPIRAN 5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN TENTANG *TURNOVER INTENTION*

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Yt	Yr
1	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35	3,89
2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	35	3,89
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3,33
4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	32	3,56
5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36	4,00
6	3	3	3	3	4	3	4	5	4	32	3,56
7	3	4	5	4	4	4	4	3	4	35	3,89
8	2	3	4	3	4	4	4	5	5	34	3,78
9	4	4	4	3	3	3	5	5	5	36	4,00
10	4	3	3	3	4	4	4	4	5	34	3,78
11	4	4	4	4	3	3	3	5	4	34	3,78
12	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	3,67
13	3	3	3	4	4	3	4	4	5	33	3,67
14	2	3	3	4	4	3	3	4	4	30	3,33
15	3	3	4	4	3	3	4	5	4	33	3,67
16	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31	3,44
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3,33
18	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37	4,11
19	4	3	4	4	4	4	4	5	5	37	4,11
20	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3,67
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3,56
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
23	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36	4,00
24	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36	4,00
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33	3,67
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3,67
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	3,78
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
31	3	3	2	4	3	3	4	4	4	30	3,33
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3,67
33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3,33
34	2	3	2	3	3	4	4	4	5	30	3,33
35	3	3	3	4	3	3	4	5	5	33	3,67
36	2	2	4	4	3	3	4	5	5	32	3,56
37	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3,33
38	3	2	3	4	4	3	4	4	4	31	3,44
39	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	3,33

40	3	3	3	4	3	4	4	5	4	33	3,67
41	3	3	3	4	4	4	4	5	5	35	3,89
42	2	3	3	4	4	4	4	4	5	33	3,67
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
44	3	4	3	4	4	4	4	4	5	35	3,89
45	3	3	3	4	4	4	4	5	5	35	3,89
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
47	3	3	3	4	4	4	4	5	4	34	3,78
48	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36	4,00
49	3	3	3	4	4	4	4	5	5	35	3,89
50	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31	3,44
51	4	4	4	4	3	4	3	4	5	35	3,89
52	3	3	3	3	4	3	4	5	5	33	3,67
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
54	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37	4,11
55	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32	3,56
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,11
57	3	2	3	4	3	3	4	4	4	30	3,33
58	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
59	3	3	3	4	4	3	4	5	5	34	3,78
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,11
62	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,11
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
65	3	3	3	4	4	3	4	5	5	34	3,78
66	4	3	4	3	4	3	3	5	5	34	3,78
67	5	3	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
70	3	3	3	3	4	3	4	5	5	33	3,67
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
72	3	3	4	4	4	3	4	5	5	35	3,89
73	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	3,56
74	3	3	3	4	5	4	5	5	5	37	4,11
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
76	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35	3,89
77	2	3	3	4	3	3	4	5	5	32	3,56
78	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37	4,11
79	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36	4,00
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
81	3	3	4	4	4	3	4	5	5	35	3,89
82	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35	3,89
83	3	3	3	3	4	3	4	5	5	33	3,67

84	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3,78
85	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
86	3	3	4	4	4	4	4	5	5	36	4,00
87	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3,89
88	3	3	3	4	4	4	4	4	5	34	3,78
89	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36	4,00
90	4	3	3	4	4	4	4	5	5	36	4,00
91	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3,56
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
93	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,11
94	4	3	4	4	4	4	4	5	5	37	4,11
95	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
96	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37	4,11
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
98	3	3	3	3	4	3	4	5	5	33	3,67
99	2	2	3	4	4	4	4	5	5	33	3,67
100	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,22
101	3	4	3	4	4	4	5	5	4	36	4,00
102	4	3	3	3	4	4	4	5	5	35	3,89
103	2	3	3	3	4	4	4	5	5	33	3,67
104	3	3	3	3	3	4	4	4	5	32	3,56
105	3	3	3	4	4	4	4	5	4	34	3,78
106	2	3	3	3	4	4	4	5	5	33	3,67
107	4	3	4	4	4	4	4	4	5	36	4,00
108	4	3	3	3	4	4	4	5	5	35	3,89
109	4	3	3	3	3	3	4	5	4	32	3,56
110	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
111	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
112	4	4	4	3	4	4	3	5	5	36	4,00
113	3	3	4	3	4	4	4	5	5	35	3,89
114	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35	3,89
115	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4,11
116	3	2	3	3	4	3	4	4	4	30	3,33
117	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
118	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	4,22
119	3	3	3	3	4	3	3	5	4	31	3,44
120	3	3	3	3	4	3	4	4	4	31	3,44
121	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,89
122	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	3,56
123	3	3	2	3	4	4	4	4	4	31	3,44
124	3	3	3	4	4	3	4	4	5	33	3,67
125	3	3	3	4	4	4	4	4	5	34	3,78
126	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
127	3	3	3	4	4	4	4	5	5	35	3,89

128	3	2	4	4	3	3	4	4	5	32	3,56
129	3	3	3	3	4	3	4	4	5	32	3,56
130	2	2	3	3	3	3	4	5	5	30	3,33
131	3	3	3	3	3	4	5	5	4	33	3,67
132	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3,67
133	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	3,56
134	2	3	3	3	4	4	4	5	4	32	3,56
135	3	4	4	4	3	3	4	4	5	34	3,78
136	3	3	4	3	3	3	4	4	5	32	3,56
137	3	2	3	4	4	3	3	4	5	31	3,44
138	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3,89
139	3	3	3	3	4	4	4	5	5	34	3,78
140	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3,67
141	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3,67

Lampiran 7: Hasil Uji Reliabilitas dan Normalitas

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	141	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	141	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,747	10

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	141	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	141	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,604	13

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	141	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	141	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,638	9

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	141	,0000000	,24583823	-,57213	,50848

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24583823
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,052
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8: Hasil Uji Linearitas

HASIL UJI LINEARITAS**Yr * X1r****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yr * X1r	Between Groups	(Combined)	1,122	13	,086	1,367	,184
		Linearity	,416	1	,416	6,586	,011
		Deviation from Linearity	,706	12	,059	,932	,518
	Within Groups		8,023	127	,063		
	Total		9,146	140			

Yr * X2r**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yr * X2r	Between Groups	(Combined)	,744	11	,068	1,039	,416
		Linearity	,317	1	,317	4,873	,029
		Deviation from Linearity	,427	10	,043	,656	,763
	Within Groups		8,401	129	,065		
	Total		9,146	140			

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,988	,373		13,364	,000		
	X1r	-,164	,067	-,201	-2,448	,016	,995	1,005
	X2r	-,203	,097	-,172	-2,093	,038	,995	1,005

a. Dependent Variable: Yr

Lampiran 9: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi, dan Determinasi

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**Regression**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,988	,373		13,364	,000
	X1r	-,164	,067	-,201	-2,448	,016
	X2r	-,203	,097	-,172	-2,093	,038

a. Dependent Variable: Yr

HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274 ^a	,075	,061	,24761

a. Predictors: (Constant), X2r, X1r

Lampiran 10: Hasil Uji Simultan (Uji F), dan Uji Parsial (Uji t)

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,685	2	,342	5,584	,005 ^b
	Residual	8,461	138	,061		
	Total	9,146	140			

a. Dependent Variable: Yr

b. Predictors: (Constant), X2r, X1r

HASIL UJI PARSIAL (UJI t)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,988	,373		13,364	,000
	X1r	-,164	,067	-,201	-2,448	,016
	X2r	-,203	,097	-,172	-2,093	,038

a. Dependent Variable: Yr

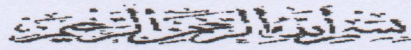


RUMAH SAKIT UMUM YARSI PONTIANAK

Alamat : Jalan Tanjung Raya II PONTIANAK – KALBAR

Telp. (0561) 739685 – Fax. (0561) 767078

email : rsiyarsipontianak@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 217/RSI-Y/BU-IV/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Carlos Djaafara, M. Kes

Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa :

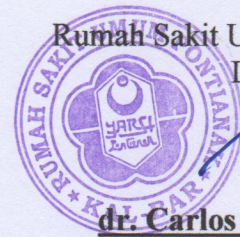
Nama : Asih Nugroho

NIM : 151310166

Telah selesai melakukan penelitian di RSU YARSI Pontianak dengan judul skripsi : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RSU YARSI PONTIANAK”**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pontianak, 29 April 2022



Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak
Direktur,

dr. Carlos Djaafara, M. Kes