

**PENGARUH ANTESEDEN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI  
RSUD PALAGIMATA KOTA BAUBAU**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian prasyarat  
Mencapai derajat Sarjana Strata 2

Program Studi Ilmu Farmasi  
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit



Oleh :

NINDI ELVANDARI

SBF 091240203

**PROGRAM STUDI-S2 ILMU FARMASI  
FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

**PENGESAHAN TESIS**

Berjudul :

**PENGARUH ANTESEDEN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI  
RSUD PALAGIMATA KOTA BAUBAU**

Oleh :

**Nama : Nindi Elvandari**

**NIM : SBF 091240203**

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Ilmu Farmasi  
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit  
Pada tanggal : 5 April 2014

Mengetahui  
Fakultas Farmasi  
Universitas Setia Budi



(Prof. Dr. RA. Oetari, SU., MM., M.Sc Apt)

Pembimbing Utama

**Dr. Asri Laksmi Riani, MS.**

Pembimbing Pendamping

**Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt**

Dewan Penguji :

**Prof. Dr. Ediati Sasmito, SE., Apt**

1.....

**Dr. Tri Murti Andayani., Sp.FRS., Apt**

2.....

**Dr. Gunawan P.W., M.Si., Apt**

3.....

**Dr. Asri Laksmi Riani., MS**

4.....

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Καρενα σεσυνγγυηνησα βερσαμα σετιαπ κεσυλιταν αδα κεμυδαηαν....

Σεσυνγγυηνησα βερσαμα σετιαπ κεσυλιταν αδα κεμυδαηαν....

(Θ.Σ. Αλ Ινσπιραη 5–6)

∀...Αλλαη ΣΩΤ μενινγγικαν ορανγ–ορανγ ψανγ βεριμαν διανταρα καμυ δ  
αν

ορανγ–ορανγ ψανγ διβερι πενγεταηυαν βεβεραπα δεραφατ...□

(Θ.Σ. Αλ Μυφααδαλαη 11)

### **Dengan Mengucap Syukur Alhamdulillah Ku Persembahkan**

#### **Karya ini untuk Orang-Orang yang Ku Sayangi :**

Orangtuaku sebagai Motivator Terbesar dalam Hidupku

Karya ini Spesial Ku Persembahkan sebagai tanda Cinta dan Baktiku,

Tak banyak kata yang dapat ku persembahkan hanya untaian rasa TERIMA KASIH yang sebesar-besarnya yang dapat kuhaturkan untuk Bunda...

Doa serta keringat yang bercucuran membasahi wajahmu telah menjadikanku seperti sekarang ini...

Terima Kasih atas Kasih Sayang, Pengorbanan dan Kesabaran mengantarku sampai kini,

Tak cukup Ku membalas Cinta Bunda padaku....

Karya yang sederhana ini hanya untukmu...

Love you mom...

***Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya sebagaimana mereka mendidik aku waktu kecil (Q.S. Al Isra : 24)***

Nenek, abangku, adik-adikku, dan Keluarga Besarku yang tak henti-hentinya

memberidukung dan semangat sehingga dapat menyelesaikan kuliah sampai tuntas.

Terima Kasih atas Doa, dukungan dan segala bantuannya....

Sahabat-sahabat seperjuanganku di MMF Angkatan IX dan Apoteker Angkatan XXIII USB serta semua teman-teman yang tak mungkin kusebutkan satu persatu. Bersama kalian itu sangat indah, sukses buat kita semua....

Agama, Almamater, Bangsa, dan Negara....

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan 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.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi/tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, April 2014

Nindi Elvandari

## KATA PENGANTAR



Segala Puji hanya bagi Allah, Rabb semesta alam. Shalawat dan Salam semoga terlimpah atas Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa memperjuangkan tegaknya Syariat Islam.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah ‘Azza Wajalla atas segala rahmat dan anugerah-Nya yang telah memberi ilmu, kekuatan dan kesempatan sehingga akhirnya Penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH ANTESEDEN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI RSUD PALAGIMATA KOTA BAUBAU”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M. Si) di Pasca Sarjana Universitas Setia Budi Surakarta.

Dalam pelaksanaan dan penyusunan tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Winarso Soerjolegowo, SH., MPd, selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. RA. Oetari., SU., MM., M.Sc., Apt., selaku Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt., selaku Ketua Program Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah bersabar dan meluangkan

waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang mendorong Penulis untuk terus maju.

4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersabar dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang mendorong penulis untuk terus maju.
5. Tim Penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberi masukan kepada Penulis dalam menyempurnakan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Pasca Sarjana Minat Manajemen Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
7. Segenap pihak RSUD Palagimata Kota Baubau yang telah memberi izin penelitian dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Seluruh Staf Pengajar di Program Magister Manajemen Farmasi angkatan IX, tahun akademik 2012/2013 yang telah memberikan ilmu pengetahuan baik berupa teknikal maupun praktikal selama masa perkuliahan, sehingga dapat membantu dalam penyelesaian Tesis ini.
9. Bapak dan Ibu tercinta serta keluarga yang telah memberikan semangat dan dorongan materil, moril dan spiritual kepada penulis selama masa perkuliahan, penyusunan tesis hingga selesainya studi di S2 Magister Manajemen Farmasi Universitas Setia Budi.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Farmasi Universitas Setia Budi Angkatan IX yang ikut memberikan dukungan, semangat dan kerjasamanya selama penyusunan Tesis ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik secara materil maupun spiritual kepada penulis selama ini.

Penulis dengan tulus hati memohon semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkat dan rahmat yang melimpah kepada pihak yang telah banyak membantu sehingga Tesis ini dapat diselesaikan.

Mengingat terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada penulis, maka penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dalam upaya penyempurnaan penulisan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga apa yang telah penulis persembahkan dalam karya ini akan berguna secara khusus bagi penulis serta secara umum bagi para pembaca.

Surakarta, April 2014

Nindi Elvandari



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Keaslian Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Rumah Sakit Palagimata.....	9
B. Pelatihan dan Pengembangan .....	14
C. Kepuasan Kerja.....	16
D. Budaya Organisasi.....	18
E. Kompensasi .....	20
F. Motivasi .....	24
G. Kinerja.....	26
H. Landasan Teori .....	30
I. Hipotesis .....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	34
B. Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Metode Pengumpulan Data .....	36

E. Variabel Penelitian .....	37
F. Definisi Operasional Variabel .....	37
G. Paradigma Penelitian .....	39
H. Instrumen Penelitian .....	40
I. Analisis Data .....	41
J. Skema Alur Penelitian .....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	42
1. Karakteristik Responden .....	42
B. Uji validitas .....	49
C. Uji Reliabilitas .....	50
D. Uji Asumsi Model.....	51
E. Uji Hipotesis.....	53
F. Deskripsi Tanggapan Responden.....	56
G. Pembahasan Hipotesis .....	61
1. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Kerja.....	61
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	62
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.....	62
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja .....	63
5. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.....	63
6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	64
7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..	64
8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	65
9. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel <i>Intervening</i> .....	66
H. Keterbatasan Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
BAB VI RINGKASAN.....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN.....	77

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Deskripsi responden .....	48
Tabel 2. Hasil pengujian validitas .....	49
Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas.....	50
Tabel 4. Hasil nilai normalitas.....	52
Tabel 5. Jarak mahalanobis data penelitian .....	53
Tabel 6. Hasil <i>Goodness-of-fit</i> model.....	53
Tabel 7. Hasil modifikasi <i>Goodness-of-fit</i> model.....	54
Tabel 8. Regression Weight .....	55
Tabel 9. Pengaruh langsung, tidak langsung dan total.....	56
Tabel 10. Deskripsi tanggapan responden terhadap pelatihan dan pengembangan.....	57
Tabel 11. Deskripsi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja .....	58
Tabel 12. Deskripsi tanggapan responden terhadap budaya organisasi .....	58
Tabel 13. Deskripsi tanggapan responden terhadap kompensasi .....	59
Tabel 14. Deskripsi tanggapan responden terhadap motivasi .....	60
Tabel 15. Deskripsi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Bagan struktur organisasi RSUD Palagimata Kota Baubau.....	12
Gambar 2. Pengaruh hubungan antara pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel <i>Intervening</i> .....	39
Gambar 3. Skema alur penelitian .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Pengantar Kuesioner.....	76
Lampiran 2. Kuesioner penelitian.....	77
Lampiran 3. Kuesioner pelatihan dan Pengembangan.....	78
Lampiran 4. Kuesioner Kepuasan Kerja.....	79
Lampiran 5. Kuesioner Budaya Organisasi.....	80
Lampiran 6. Kuesioner Kompensasi.....	81
Lampiran 7. Kuesioner Motivasi Kerja.....	82
Lampiran 8. Kuesioner Kinerja Karyawan.....	83
Lampiran 9. Distribusi responden.....	84
Lampiran 10. Distribusi Kategorial responden.....	89
Lampiran 11. Distribusi hasil penelitian.....	94
Lampiran 12. Frequency table.....	120
Lampiran 15. CFA.....	127
Lampiran 16. Regretion Weight.....	128
Lampiran 17. Uji validitas dan reliabilitas.....	129
Lampiran 18. Model CFA.....	131
Lampiran 19. Model modifikasi.....	139
Lampiran 19. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	145
Lampiran 20. Surat Keterangan telah melakukan penelitian.....	146

## INTISARI

**ELVANDARI, N, 2014, PENGARUH ANTESEDEN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD PALAGIMATA KOTA BAUBAU, TESIS, FAKULTAS FARMASI, UNIVERSITAS SETIA BUDI, SURAKARTA.**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan sangat menguntungkan sebab itu merupakan aset yang bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan organisasi dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di RSUD Palagimata Kota Baubau.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian non experimental dengan model pendekatan observasi secara *cross sectional*. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden dianalisis menggunakan metode deskriptif kepada karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau. Sampel yang digunakan sebanyak 167 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, kemudian data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 6.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau. Selanjutnya pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, serta motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau. Akan tetapi budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

*Kata kunci : anteseden motivasi, kinerja karyawan, RSUD Palagimata Kota Baubau*

## ABSTRACT

**ELVANDARI, N, 2014, THE EFFECT OF ANTECEDENT MOTIVATION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN PALAGIMATA REGIONAL HOSPITAL OF BAUBAU CITY, THESIS, FACULTY OF PHARMACY, SETIA BUDI UNIVERSITY, SURAKARTA.**

The employees performance is an important factor that determines the development of an organization. Organization that has employees with good performance will be very fortunate, because it is a useful asset to the development and progress in the achievement of organizational goals. This study aims to examine and analyze the effect of training and development, job satisfaction, organizational culture and compensation for the performance of work motivation as an *intervening* variable in palagimata regional hospital of bau-bau city.

This study used a non-experimental research design with models in cross-sectional observational approach. Data were obtained from questionnaires to the respondents were analyzed using descriptive methods to employees in Palagimata general hospital of Bau-bau city. 167 samples were used as responders. Data were obtained and analyzed to determine the effect of training and development, job satisfaction, organizational culture and compensation to the performance of the motivation as an intervening variable, and then test hypotheses using structural equation modeling with the help of the AMOS 6 program.

The results showed that training and development, job satisfaction, organizational culture and partially compensating effect on the motivation of employees in Palagimata general hospital of Bau-bau city. Further training and development, job satisfaction, and motivation partially significant effect the performance of employees. But the culture of the organization and compensation has no significant effect on employee performance.

---

**KEYWORDS:** Antecedent motivation, employee performance, Palagimata General Hospital Of Baubau City

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai Institusi dalam pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan diantaranya: Pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan suatu tempat dalam menyelenggarakan upaya kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi kelangsungan hidup masyarakat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (Siregar dan Amalia, 2004).

Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Konsep kesatuan upaya kesehatan ini menjadi pedoman dan pegangan bagi semua fasilitas kesehatan di Indonesia termasuk rumah sakit. Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan



rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien (DepKes, 2004). Menurut Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis (DepKes, 2009).

Pelayanan farmasi rumah sakit merupakan salah satu kegiatan di rumah sakit yang menunjang pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal tersebut diperjelas dalam keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1333/Menkes/SK/XII/1999 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit, yang menyebutkan bahwa pelayanan farmasi rumah sakit adalah bahagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan rumah sakit yang berorientasi kepada pelayanan pasien, penyediaan obat yang bermutu, termasuk pelayanan farmasi klinik, yang terjangkau bagi semua lapisan masyarakat (DepKes, 2004).

Dalam era globalisasi persaingan antar Rumah Sakit atau pelayanan kesehatan dimanapun kita berada semakin tinggi, baik dalam pelayanan maupun dalam pengadaan, sehingga Rumah Sakit perlu untuk meningkatkan *performancenya* di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, pemanfaatan Sumber Daya Alam, Teknologi dan Sumber Daya Manusia. Meskipun sebuah Rumah Sakit telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku tersedia, teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik pula, tetapi jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan Instansi tersebut. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset

terpenting bagi setiap instansi, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan atau instansi dalam mewujudkan tujuan yang optimal dari instansi tersebut.

Alasan dilakukan penelitian tentang pengaruh anteseden motivasi pada kinerja karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, dimana pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi kemungkinan besar sangat mempengaruhi kinerja juga mungkin dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi tanpa adanya motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2000) motivasi kerja merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam seorang karyawan sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja.

Penelitian ini menganalisa variabel-variabel anteseden dari perilaku karyawan RSUD Palagimata dan mengetahui konsekuensinya terhadap kinerja karyawan tersebut. Variabel-variabel anteseden yang digunakan antara lain pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut (Prihadi, 2004).

Rumah Sakit Umum Daerah Palagimata Kota Baubau adalah salah satu rumah sakit yang terbesar sekota Baubau dan menjadi rujukan utama dari beberapa puskesmas di Kota Baubau tersebut. Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Palagimata Kota Baubau yaitu menjadi Rumah Sakit rujukan wilayah kepulauan yang profesional dan terjangkau. Misinya yaitu (1) memberikan pelayanan kesehatan secara profesional, efisien dan efektif yang berorientasi kepada pelanggan, tanpa membedakan asal usul dan kondisi finansial pasien mampu atau tidak mampu, pasien dengan jaminan atau tanpa jaminan, (2) menyelenggarakan manajemen rumah sakit secara efisien, efektif, dan akuntabel guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat umum serta kesejahteraan karyawan, (3) mengelola rumah sakit, poliklinik dan fasilitas kesehatan lainnya senantiasa mengutamakan kepentingan pasien, peka dan tanggap terhadap keluhan serta selalu berpenampilan prima, (4) meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia serta dengan kebutuhan pelayanan kesehatan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tinggi, (5) meningkatkan kualitas pelayanan dengan memperbaiki, membangun dan mengembangkan fasilitas RSUD Palagimata Kota Baubau melalui penambahan sarana dan prasarana layanan kesehatan sebagai salah satu unsur penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat kota Baubau dan sekitarnya, (6) terjalinnya kerjasama yang saling menguntungkan dengan institusi dan organisasi profesi terkait dengan bidang kesehatan.

Dari uraian di atas, inilah yang membuat munculnya ketertarikan peneliti untuk melakukan suatu penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah

Palagimata Kota Baubau guna memajukan kinerja karyawan sehingga visi dan misi RSUD Palagimata Kota Baubau meningkat.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi serta kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau melalui motivasi sebagai variabel *intervening* ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau.

3. Menguji dan menganalisis pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Palagimata Kota Baubau melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Menurut pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh anteseden motivasi pada kinerja karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau, namun peneliti menemukan beberapa penelitian yang sejenis tetapi memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dengan menggabungkan dari variabel-variabel tersebut, selain itu obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau. Penelitian lain yang relevan yaitu:

1. Krisdiyanto (2009), analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, serta budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Selain itu motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, serta budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi.
2. Rinfiana (2013), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di RSUD Pandan Arang Boyolali. Penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja.

3. Babakus (1996), examining the role of organisational variables in the salesperson job satisfaction model. Penelitian ini menjelaskan tentang tugas utama dari variabel organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan yang berarti variabel-variabel organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Tibe (2012), analisis pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *Intervening* di Instalasi Farmasi RSUD Prof Margono Purwokerto. Penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dilakukan diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Palagimata Kota Baubau, dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan lebih lanjut dalam kerangka manajerial karyawan dilihat dari aspek motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi RSUD Palagimata Kota Baubau dalam membuat kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja staf/karyawan.
3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen puncak dan manajemen menengah dan bawah untuk menilai, memperhatikan, mengenal

bawahannya sehingga dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi peneliti, dapat membantu peneliti sebagai calon ahli kesehatan masyarakat untuk lebih memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan Instansinya.
5. Bagi Institusi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembanding dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.
6. Bagi sejawat dan praktisi lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengelola pelayanan Rumah Sakit maupun pembanding bagi penelitian sejenis.