

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTALASI FARMASI  
RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER**



**Oleh:**

**ASLINA  
SBF 081240177**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU FARMASI  
FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTALASI FARMASI  
RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER**



**TESIS**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai  
derajat Sarjana Strata-2*

*Program Pascasarjana Ilmu Farmasi  
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*

**Oleh :**

**ASLINA  
SBF 081240177**

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU FARMASI  
FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2014**

## PENGESAHAN TESIS

berjudul

### **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER**

Oleh:

**Aslina**

**SBF 081240177**

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi  
Pada tanggal : 19 Juli 2014



Mengetahui,  
Program Pascasarjana  
Universitas Setia Budi  
Dekan,

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

Pembimbing utama,

Dr. Asri Laksmi Riani, M.S.

Pembimbing pendamping,

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

Dewan penguji :

1. Dr. Chairun W., M.Kes., M.App.Se., Apt.

1. ....

2. Dr. Satibi, M.Si., Apt.

2. ....

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

3. ....

4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

4. ....

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(QS. Al Mujadilah; 11)

Dengan penuh syukur dan kerendahan hati,

kupersembahkan karya ini buat :

- Tuhan YME
- Keluarga
- Rekan-rekan mahasiswa
- Almamater

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya 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 atau tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Juli 2014

Aslina

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Tesis yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER” disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains pada program Studi Pasca Sarjana Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Winarso Suryolegowo, SH, MPd., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. Dr. R.A., Oetari, SU.,MM., Apt., selaku Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, MSi., Apt., selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus sebagai pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS., selaku pembimbing utama yang telah banyak membimbing penulis selama proses penyusunan tesis ini.
5. Dewan penguji yang telah banyak memberikan masukan, saran dan kritik yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.
6. Seluruh dosen Magister Manajemen Farmasi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Seluruh staf Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta atas bantuannya selama penulis duduk di bangku kuliah maupun dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan dalam upaya penyempurnaan penulisan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang telah penulis persembahkan dalam karya ini akan berguna secara khusus bagi penulis serta secara umum bagi para pembaca.

Surakarta, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN .....	 1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Keaslian Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	8
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	 9
A. Kinerja.....	9
B. Kepuasan Kerja .....	15
1. Definisi kepuasan kerja.....	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	17
3. Teori-teori kepuasan kerja .....	20
4. Penyebab kepuasan kerja .....	22
C. Disiplin .....	23
D. Stress Kerja .....	24
E. Motivasi .....	28
F. Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember .....	32
G. Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) .....	36
H. Landasan Teori .....	40



I. Hipotesis .....	45
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....	47
A. Rancangan Penelitian.....	47
B. Subyek dan Lokasi Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	48
D. Metode Pengumpulan Data.....	49
1. Teknik sampling.....	49
2. Data .....	49
E. Variabel Penelitian.....	49
F. Definisi Operasional Variabel .....	50
G. Instrumen Penelitian .....	52
H. Analisis Data.....	53
1. Analisis deskriptif .....	53
2. Pengujian instrumen penelitian .....	53
3. Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	56
I. Skema Alur Penelitian .....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	58
A. Gambaran Umum Responden .....	58
1. Karakteristik responden .....	58
B. Uji Instrumen .....	61
1. Uji validitas .....	61
2. Uji reliabilitas.....	62
3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	63
D. Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	70
1. Hubungan kepuasan, disiplin, stres kerja masing-masing terhadap kinerja .....	71
2. Hubungan kepuasan, disiplin, stres kerja masing-masing terhadap motivasi.....	76
3. Hubungan kepuasan, disiplin, stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi .....	81
E. Keterbatasan Penelitian.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	88
BAB VI RINGKASAN .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN.....	97

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model penelitian.....	45
2. Skema alur peneltiian.....	57
3. Pengaruh motivasi sebagai variabel intervening.....	81
4. Pengaruh kepuasan, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja sebelum dan sesudah dilakukan <i>intervening</i> menggunakan variabel motivasi .....	82

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Deskripsi responden .....	58
2. Hasil uji validitas .....	62
3. Hasil uji reliabilitas.....	63
4. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan .....	64
5. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin .....	65
6. Deskripsi Tanggapan Responden Stres Kerja .....	67
7. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi .....	68
8. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
9. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kepuasan, disiplin, stres kerja terhadap kinerja .....	72
10. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kepuasan, disiplin, stres kerja terhadap motivasi kerja.....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian.....	97
2. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	98
3. Subyek Penelitian.....	99
4. Kuesioner Penelitian .....	101
5. Skor Distribusi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	110
6. Hasil Analisa Statistik Uji Coba Instrumen Penelitian .....	115
7. Skor Distribusi Penelitian .....	120
8. Uji Normalitas Antar Variabel .....	130
9. Analisis <i>Path</i> .....	131

## INTISARI

**ASLINA. 2014. ANALISIS PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT DAERAH dr. SOEBANDI JEMBER. TESIS. FAKULTAS FARMASI. UNIVERSITAS SETIA BUDI.**

Pelayanan kesehatan merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh Rumah Sakit. Tingkat kinerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit harus selalu dioptimalkan guna menjaga pelayanan kesehatan yang optimal pula. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan, disiplin dan stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel *intervening* di IFRSD dr. Soebandi Jember.

Penelitian ini adalah penelitian *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yang berjumlah 62 orang. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja sebelum dan setelah intervensi variabel motivasi. Pengujian hipotesis menggunakan metode *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan terhadap kinerja staf di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Jember dapat ditingkatkan melalui motivasi.

Kata kunci: kepuasan, disiplin, stress kerja, kinerja, motivasi.

## **ABSTRACT**

**ASLINA. 2014. ANALYSIS EFFECTS OF SATISFACTION, DISCIPLINE, AND WORK STRESS TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE IN PHARMACY DEPARTMENT OF dr. SOEBANDI HOSPITAL JEMBER. THESIS. FACULTY OF PHARMACY. SETIA BUDI UNIVERSITY.**

Health care is the main thing that must be considered by Hospital. Performance level in the Pharmacy Department of Hospital should always be optimized in order to maintain optimal health care. The purpose of this research was to analyze and determine the effects of satisfaction, discipline and work stress to employee performance with motivation as intervening variable in Pharmacy Department of Dr. Soebandi Hospital Jember.

The study was cross sectional study. Sampling technique used in this study was total sampling as 62 peoples. Analysis conducted in this study was regression analysis to assess quality relationship among variables of satisfaction, discipline, job stress to performance, pre and post-intervention of motivation variable. Hypotheses test using path analysis.

The results showed that each job satisfaction, work discipline, and work stress employee had significant and positive effect to employee performance in Pharmacy Department of Dr. Soebandi Hospital Jember. Each job satisfaction, work discipline, and work stress of employee had significant and positive effect to work motivation of employee in Pharmacy Department of Dr. Soebandi Hospital Jember. Job satisfaction, work discipline, and stress work of employee to employee performance in Pharmacy Department of Dr. Soebandi Hospital Jember could be improved through motivation.

Keywords: satisfaction, discipline, job stress, performance, motivation.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan umum yang harus diwujudkan melalui pembangunan nasional, guna tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan bagi masyarakat untuk hidup sehat. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan 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 (Dirjen Pelayanan Medik, 1999). Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (DepKes RI, 2009).

Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan interaksi dari berbagai bidang pelayanan. Salah satu bidang pelayanan yang memegang peranan penting adalah bidang pelayanan kefarmasian. Sesuai SK Menkes Nomor 1333/Menkes/SK/XII/1999 tentang standar pelayanan rumah sakit bahwa pelayanan farmasi Rumah Sakit adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan Rumah Sakit yang utuh dan berorientasi pada pelayanan pasien, penyediaan obat yang bermutu, termasuk pelayanan farmasi klinik yang

terjangkau bagi semua lapisan masyarakat. Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) bertanggung jawab terhadap semua barang farmasi yang beredar di Rumah Sakit tersebut (Dep. Kes RI, 2006).

Pelayanan farmasi meliputi penyediaan dan distribusi semua perbekalan farmasi, pelayanan keprofesian serta membuat informasi dan menjamin kualitas dan berhubungan dengan penggunaan obat. Pelayanan instalasi farmasi menghasilkan 70% dari seluruh hasil pendapatan (*revenue*) rumah sakit, mengingat peran instalasi farmasi yang cukup besar sebagai sumber dana rumah sakit maka sudah selayaknya rumah sakit menaruh perhatian lebih besar terhadap peningkatan mutu pelayanan IFRS. Agar pelayanan kefarmasian dapat berjalan dengan baik, Rumah Sakit harus mempunyai unit khusus yang berwenang untuk mengatur dan mengelola segala hal yang berkaitan dengan kefarmasian. IFRS akan dapat berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas apabila seluruh personelnnya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang menunjang. Namun disamping faktor pengetahuan dan kemampuan, diperlukan perilaku karyawan untuk bersedia memberikan kontribusi positif (Aditama, 2000).

Penelitian ini dilakukan terhadap pengaruh disiplin, kepuasan dan stress kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Di RSD dr. Soebandi Jember yaitu agar dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dimana disiplin, kepuasan dan stress kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi kerja tetapi kinerja juga mungkin dipengaruhi secara langsung oleh disiplin, kepuasan dan stress tanpa adanya motivasi kerja.



Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Rumah sakit harus terus memperhatikan kebutuhan dan hasrat sumber daya manusia karena mereka adalah aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Diharapkan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja, kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit yang pada akhirnya dapat mencapai berbagai tujuan utama rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan yang maksimal. Bangunan kepuasan kerja karena itu memerlukan pendekatan yang parsial. Faktor-faktor determinan yang cukup menonjol harus dikaji secara mendalam agar dapat menjaga kepuasan staf yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja di rumah sakit.

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan dari para karyawan rumah sakit merupakan faktor determinan yang penting dalam mendorong kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, selalu bertanggung jawab terhadap kewajiban dan tugasnya dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi konsumen, dimana nilai akhir dari pelayanan yang diberikan ini menyentuh nilai-nilai kinerja sebagai karyawan di rumah sakit.

Selanjutnya faktor pendegradasi kinerja yang sering dikeluhkan oleh para karyawan adalah stress yang mereka alami ketika melakukan tugas dan kewajibannya. Fontana (1989) dalam Jagaratnam dan Buchanan (2004) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Stress kerja ini jika tidak disikapi dengan baik, akan sangat menurunkan nilai-nilai kinerja dari karyawan tersebut. Jadi beban maupun stress kerja harus dapat dikelola seefisien mungkin agar tidak terlalu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anwar Prabu (2001) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pentingnya kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dan beberapa faktor yang mempengaruhinya berdasarkan penelitian sebelumnya antara lain kepuasan, disiplin, motivasi, komitmen, stres kerja dan kompensasi. Alasan dilakukan penelitian ini untuk menjawab masalah faktor yang mendorong karyawan dalam melakukan pelayanan kefarmasian dengan fokus pada beberapa aspek kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di IFRSD dr. Soebandi Jember.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
4. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
5. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember?
7. Apakah kepuasan, disiplin dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel *intervening* di IFRSD dr. Soebandi Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap motivasi karyawan di IFRSD dr. Soebandi Jember.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan, disiplin dan stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel *intervening* di IFRSD dr. Soebandi Jember .

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

Penelitian analisis pengaruh kepuasan, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di IFRSUP dr. soebandi Jember, belum pernah dilakukan. Penelitian sejenis yang pernah dilakukan adalah:

1. Analisis pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di instalasi farmasi RSUD Prof Dr Margono Soekarjo Purwokerto.

Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme dan kompensasi juga berpengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan. Adanya variabel *intervening* dapat meningkatkan pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja (Tibe, 2012).

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di RSUD Pandan Arang Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Terakhir, kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan. Adanya variabel *intervening* dapat meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (Tangka, 2013).

Penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti, jumlah variabel yang mempengaruhi, tempat dilakukan penelitian, waktu penelitian, metode analisa statistik.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi RSD dr. Soebandi Jember, dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun informasi dalam upaya peningkatan kerja, sebagai dasar dalam perbaikan kinerja yang berkesinambungan, serta sebagai informasi dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kefarmasian di RSD dr. Soebandi Jember, demi menunjang pelayanan kesehatan.
2. Bagi peneliti, dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang besar manfaatnya untuk kepentingan profesionalisme di masa yang akan datang.
3. Bagi Institusi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembanding dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.
4. Bagi sejawat dan praktisi lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengelola pelayanan rumah sakit ataupun perbandingan bagi penelitian yang sejenis