

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS INSTALASI FARMASI DI RSUD BUNG KARNO KOTA SURAKARTA

Fertyliana Janur Afifah¹, Hesty Latifa Noor², Puguh Ika Listyorini³

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Duta Bangsa Surakarta^{1,2,3}

SUBMISSION TRACK

Submitted : 9 Agustus 2024
Accepted : 12 Agustus 2025
Published : 13 Agustus 2025

KEYWORDS

Work Motivation, Employee
Performance, Pharmacy
Installation.

Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan, Instalasi Farmasi.

KORESPONDENSI

Phone:

E-mail: fertylianaja@gmail.com

ABSTRACT

Background; Awards for pharmacy staff at Bung Karno General Hospital are based on performance and work discipline. However, the reward system implemented is still limited and uneven. Furthermore, challenges in team coordination and limited work environment support can impact their motivation in carrying out their daily tasks. These conditions show that work motivation has a crucial role in achieving optimal work results. **Objective:** To identify the correlation between work motivation and the performance of pharmacy installation staff at Bung Karno General Hospital. **Method:** This study utilized a quantitative correlational method utilizing a cross-sectional approach. The sample consisted of the entire population of pharmacy installation staff, totaling 37 individuals, using total sampling technique. Data were gathered by questionnaire and analyzed by Spearman's rank correlation test. **Results:** The analysis revealed a significant positive and fairly strong correlation between work motivation and performance, with a significance level of 0.002 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.486. This means that the higher the work motivation of the staff, the better the performance displayed in the execution of their duties. **Conclusions:** It can be concluded that there is a relationship between work motivation and the performance of pharmacy installation staff. **Recommendation:** It is recommended that hospital management improve work motivation through reward programs, improved welfare, and the creation of a supportive work environment.

ABSTRAK

Latar Belakang; Pemberian penghargaan kepada petugas instalasi farmasi di RSUD Bung Karno didasarkan pada penilaian prestasi dan kedisiplinan kerja. Namun demikian, sistem penghargaan yang diterapkan masih terbatas dan belum merata, selain itu ada tantangan dalam koordinasi tim dan keterbatasan dukungan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja berperan krusial dalam memperoleh keoptimalan hasil kerja. **Tujuan;** Guna mengidentifikasi korelasi antara motivasi kerja dan kinerja petugas instalasi farmasi di RSUD Bung Karno. **Metode;** Studi ini memanfaatkan metode kuantitatif korelatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel yang ditetapkan ialah keseluruhan populasi petugas instalasi farmasi yang berjumlah 37 orang, dengan teknik *total sampling*. Data dihimpun dengan kuesioner serta dianalisa dengan pengujian korelasi Rank Spearman. **Hasil;** Hasil analisis memperlihatkan terdapat hubungan signifikan yang positif serta cukup kuat antara motivasi kerja serta kinerja, dengan taraf Sig. senilai 0,002 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi senilai 0,486. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja petugas, menghasilkan semakin baik pula kinerja yang ditampilkan pada pelaksanaan tugasnya. **Kesimpulan;** Kesimpulan dari kajian ini memperlihatkan bahwa diidentifikasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas instalasi farmasi. **Saran;** Disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja melalui program penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

2025 All right reserved This is an open-access article under the CC-BY-SA license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk rumah sakit, sehingga harus memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi tinggi untuk menghasilkan kinerja optimal sesuai standar organisasi (Kristianti, dkk., 2021). Motivasi kerja sendiri ialah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Abbas, 2023), dan menjadi salah satu faktor

kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. Kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian target layanan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Shofwani & Hariyadi, 2019). Dalam konteks rumah sakit, Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) memegang peran penting dalam menjamin mutu, keamanan, manfaat, dan ketersediaan obat yang tepat jenis, jumlah, dan waktu (Permenkes RI, 2016), sehingga kinerja petugas farmasi perlu dinilai tidak hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari ketelitian, kecepatan, dan efisiensi proses kerja. Kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang menentukan semangat dan komitmen seseorang dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong produktivitas, efektivitas, dan efisiensi pelayanan, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan mutu layanan (Putri, 2019).

Data Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2022) menunjukkan bahwa 30–40% tenaga kesehatan dengan sistem kerja 8–24 jam mengalami kelelahan akibat pola shift, yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas (Rahmayani, Arbi & Andria, 2022). Laporan WHO (Oksandi & Karbita, 2020) juga menempatkan Indonesia di antara lima negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan terendah, terutama karena rendahnya insentif dan kesejahteraan. Secara global, ILO (2020) menegaskan bahwa kurangnya penghargaan, tingginya tekanan kerja, dan minimnya dukungan organisasi merupakan faktor utama penurunan motivasi dan kinerja di negara berkembang, sejalan dengan temuan The Lancet Global Health (2019) yang melaporkan bahwa stres kerja tinggi dan kurangnya dukungan struktural dapat menurunkan efisiensi kerja hingga 30% di wilayah Asia Tenggara.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja tenaga kesehatan, termasuk petugas di instalasi farmasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), di RSUD Cengkareng menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja menurun, kinerja petugas farmasi juga ikut menurun. Petugas yang tidak memiliki dorongan kerja yang cukup cenderung kurang semangat, tidak inisiatif, dan tidak maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ini menjadi bukti bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1 yang dilakukan di RSUD Bung Karno Kota Surakarta diketahui bahwa penghargaan yang diberikan setiap tahun berdasarkan penilaian oleh direksi ini dilihat dari prestasi dan kedisiplinan pegawai farmasi. Bentuk penghargaan ini berupa sertifikat dan uang, yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Pada tahun 2024, terdapat satu pegawai yang telah berhasil meraih penghargaan ini, oleh karena itu pegawai farmasi yang menunjukkan prestasi kerja yang baik serta kedisiplinan yang tinggi sepanjang tahun dapat memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Kemudian, hasil wawancara dengan informan 2, tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai farmasi adalah mengkoordinasi tim yang terdiri dari beberapa orang untuk menyelaraskan sistem kerja, baik dengan unit lain di rumah sakit (eksternal) maupun dengan rekan satu tim (internal). Untuk mengatasi hal ini, mereka biasanya melakukan diskusi bersama guna mencari solusi terbaik. Informan 2 juga menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi motivasi pegawai farmasi untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Instalasi Farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelatif serta pendekatan *cross-sectional*. Populasi yang ditetapkan ialah seluruh petugas instalasi farmasi di RSUD

Bung Karno Kota Surakarta, teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, dengan jumlah responden sejumlah 37 orang. Variabel independen yang ditetapkan ialah motivasi kerja. Variabel dependen adalah kinerja petugas instalasi farmasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Analisis data menggunakan uji korelasi *rank spearman* yang dibantu menggunakan program SPSS 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator yaitu unit kerja, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Karakteristik responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Unit Kerja		
Gudang	7	19
IGD	6	16
Rawat Jalan	8	22
Rawat Inap	14	38
IBS	2	5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	16
Perempuan	31	84
Usia		
<25 Tahun	1	3
25-35 Tahun	26	70
36-45 Tahun	10	27
>45 Tahun	0	0
Pendidikan Terakhir		
D3	20	54
S1	3	8
S2	1	3
Apoteker	13	35
Lama Bekerja		
<1 Tahun	12	32
1-3 Tahun	7	19
3-5 Tahun	18	49
>5 Tahun	0	0

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil data yang didapat, responden yang ikut serta pada studi ini ialah sejumlah 37 petugas serta sebagian besar responden berasal dari unit kerja rawat inap sejumlah 14 responden (38%). Mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 31 responden (84%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 25-35 tahun sejumlah 26 responden (70%). Tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan D3 sejumlah 20 responden (54%) dan diikuti apoteker sejumlah 13 (35%). Jika dilihat dari lama masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja

selama 3-5 tahun sejumlah 18 responden (49%).

Mayoritas petugas farmasi dalam penelitian ini bekerja di unit rawat inap. Hal ini sejalan dengan kebutuhan pelayanan kefarmasian yang berkesinambungan, meliputi peracikan, distribusi, dan pelayanan farmasi klinik seperti *medication review* serta konseling pasien. Menurut Permenkes No. 72 Tahun 2016, unit rawat inap membutuhkan tenaga farmasi dalam jumlah lebih banyak dibandingkan unit lain karena pelayanan berlangsung 24 jam. Sebagian besar petugas farmasi didominasi oleh perempuan. Kondisi ini sesuai dengan temuan Suryani & Setiawati (2018) bahwa profesi tenaga teknis kefarmasian didominasi perempuan, yang dinilai memiliki ketelitian, kerapian, dan kesabaran tinggi dalam penanganan obat.

Rentang usia sebagian petugas farmasi tergolong usia produktif. Notoadmodjo (2018) menyatakan bahwa usia produktif umumnya memiliki kemampuan fisik dan kognitif optimal serta daya adaptasi tinggi terhadap perkembangan teknologi pelayanan farmasi. Latar belakang responden menunjukkan dominasi lulusan D3 Farmasi diikuti apoteker. Sesuai UU No. 36 Tahun 2014 dan Permenkes No. 72 Tahun 2016, pelayanan farmasi di rumah sakit dilaksanakan oleh apoteker serta tenaga teknis kefarmasian sesuai kewenangan masing-masing. Tenaga teknis bertanggung jawab pada aspek teknis seperti peracikan dan distribusi, sedangkan apoteker berperan dalam pengawasan klinis dan manajerial. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden mempunyai masa kerja 3–5 tahun. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa masa kerja mempengaruhi keterampilan dan ketelitian. Pengalaman 3–5 tahun dianggap cukup untuk menguasai prosedur dan koordinasi antarprofesi, meskipun pembinaan lanjutan tetap diperlukan untuk pengembangan ke tingkat senior.

3.2. Motivasi Kerja Petugas Instalasi Farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Motivasi kerja petugas instalasi farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi Tabel 2. Berikut adalah uraian motivasi kerja responden:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	13	35,1
Sedang	20	54,1
Tinggi	4	10,8

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil dari distribusi motivasi kerja menunjukkan bahwa 54,1 % berada dalam kategori sedang, 35,1% termasuk kategori rendah, dan 10,8% tergolong tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa mayoritas petugas memiliki motivasi kerja yang berada pada tingkat cukup atau sedang, namun belum mencapai tingkat optimal atau tinggi. Menurut Abbas (2023), motivasi ialah dorongan emosional pada diri individu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dan Hamzah (2017), menegaskan bahwa motivasi kerja tinggi dibutuhkan untuk mendukung kinerja optimal, khususnya dalam pelayanan kefarmasian.

Pengukuran dalam penelitian ini berdasarkan empat indikator yang menunjukkan bahwa promosi menjadi aspek terlemah, karena kesempatan kenaikan jabatan dirasakan terbatas akibat belum adanya sistem jenjang karir yang jelas. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa promosi adalah bentuk penghargaan atas prestasi yang mendorong peningkatan motivasi. Indikator prestasi dinilai cukup baik, karena pencapaian telah dihargai, namun belum sepenuhnya memotivasi akibat keterbatasan insentif dan peluang berkembang, sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menekankan pentingnya pengakuan prestasi untuk memperkuat motivasi intrinsik.

Kemudian, dalam hal pemberian penghargaan dinilai belum merata dan berkesinambungan, padahal Rivai (2018) menyebutkan penghargaan yang adil dan konsisten mampu meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam hal indikator pengakuan menjadi yang terendah, menunjukkan kontribusi petugas belum sepenuhnya diakui oleh atasan. Hal ini sejalan dengan Tuin dkk. (2020) yang menegaskan bahwa pengakuan, baik formal maupun informal, dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa promosi, penghargaan, dan pengakuan perlu diperkuat melalui kebijakan yang jelas dan adil agar motivasi kerja meningkat dan kualitas pelayanan kefarmasian dapat terjaga.

3.3. Kinerja Petugas Instalasi Farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Kinerja petugas instalasi farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi Tabel 3. Berikut adalah uraian kinerja responden:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	5	13,5
Sedang	13	35,1
Tinggi	19	51,4

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan distribusi kinerja diketahui bahwa 35,1% berada dalam kategori sedang, 51,4 termasuk kategori tinggi, dan 13,5% tergolong rendah. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar petugas farmasi memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi.

Pengukuran dalam penelitian ini berdasarkan lima indikator yang menunjukkan bahwa indikator kualitas mencerminkan kemampuan petugas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar mutu pelayanan kefarmasian, termasuk ketelitian dalam pengelolaan obat, ketepatan dalam pelayanan resep, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari ketepatan prosedur dan perhatian terhadap detail yang dapat menjamin keselamatan pasien. Indikator kuantitas menunjukkan produktivitas petugas dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan, baik dalam pelayanan obat, pencatatan logistik, maupun koordinasi dengan tenaga kesehatan lain. Menurut Mangkunegara (2017), kuantitas kinerja merupakan ukuran volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, yang mencerminkan efektivitas pemanfaatan waktu kerja dan sumber daya yang ada.

Kemudian pada ketepatan waktu terlihat dari kemampuan petugas menyelesaikan setiap tugas sesuai jadwal yang dibutuhkan, sehingga tidak menghambat alur pelayanan di rumah sakit. Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa ketepatan waktu adalah salah satu indikator penting kinerja karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan penerima layanan dan kelancaran proses kerja. Indikator efektivitas pada penelitian ini menggambarkan sejauh mana petugas dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Menurut Jufrizen (2021), efektivitas kerja berarti bekerja dengan cara yang benar, meminimalkan kesalahan, dan memaksimalkan hasil tanpa pemborosan waktu maupun tenaga. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa petugas mampu menyeimbangkan kualitas dan kuantitas kerja dengan memanfaatkan prosedur dan fasilitas secara efisien. Selanjutnya, kemandirian petugas juga tergolong baik, tercermin dari kemampuan mereka bekerja tanpa ketergantungan berlebihan pada arahan atasan, serta mampu mengambil keputusan yang

tepat dalam melaksanakan tugas rutin. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016), bahwa kemandirian kerja menunjukkan kedewasaan profesional, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.

Secara keseluruhan, capaian positif pada kelima indikator ini mengindikasikan bahwa petugas instalasi farmasi telah bekerja secara profesional dan mendukung mutu pelayanan rumah sakit. Namun demikian, sebagaimana disarankan oleh Hastuti dan Nurdina (2024), manajemen tetap perlu memperhatikan faktor-faktor penunjang seperti motivasi, kompetensi, fasilitas, lingkungan kerja, dan kepemimpinan agar kinerja yang baik ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

3.4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Instalasi Farmasi Di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja petugas instalasi farmasi Di RSUD Bung Karno Kota Surakarta dianalisis menggunakan uji korelasi *rank spearman*. Hasil uji tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Instalasi Farmasi Di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman Rho	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	0,486
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		0,002
		N	37	37
	Kinerja Karyawan	Correlation	0,486	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	0,002	
		N	37	37

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman* didapatkan nilai koefisien korelasi senilai 0,486 dengan nilai signifikansi 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif antara motivasi kerja dengan kinerja petugas instalasi farmasi. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh petugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja.

Motivasi tinggi, baik dari faktor internal seperti kebutuhan pencapaian maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan, akan meningkatkan komitmen dan kualitas kerja. Dalam konteks instalasi farmasi, hal ini tercermin pada ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab dalam pelayanan obat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setiawan dan Pramudy (2022), yang menyebutkan motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Mereka menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik, disiplin dalam bekerja, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih efisien.

Kemudian penelitian lainnya, Manik dan Syafrina (2023), juga menjelaskan bahwa sistem penghargaan, promosi jabatan, dan pengakuan dari atasan berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi yang kemudian berdampak pada kinerja yang lebih optimal. Motivasi kerja yang optimal dapat mempengaruhi seluruh aspek kinerja, mulai dari kedisiplinan,

semangat kerja, efisiensi, hingga pencapaian target pelayanan. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam optimalisasi kinerja pelayanan kefarmasian yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Petugas instalasi farmasi memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang, yaitu sejumlah 20 responden (54,1%), sedangkan yang tergolong rendah sejumlah 13 responden (35,1%), dan tinggi hanya 4 responden (10,8%).
2. Sejumlah 19 responden (51,4%) memiliki kinerja dalam kategori tinggi, 13 responden (35,1%) dalam kategori sedang, dan hanya 5 responden (13,5%) berada pada kategori rendah.
3. Terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja petugas instalasi farmasi di RSUD Bung Karno Kota Surakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi senilai 0,486 dengan signifikansi 0,002.

B. Saran

Setelah mendapatkan hasil dan melakukan analisis dari hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen rumah sakit disarankan menyusun kebijakan promosi, penghargaan, dan pengakuan yang adil dan terbuka sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan petugas dalam pelayanan.
2. Rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan pelatihan berkala, peningkatan fasilitas, dan lingkungan kerja yang mendukung, guna menjaga mutu pelayanan dan mendorong kinerja berkelanjutan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi lebih lanjut, terutama dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, guna mengetahui pengaruh yang lebih luas terhadap kinerja petugas farmasi dan perlu dilakukan penelitian dengan metode campuran (mix-method) untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1).
- Hamzah, B. U. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastuti, D. F., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3).
- International Labour Organization. (2020). *Working conditions and occupational safety in developing countries*. Geneva: ILO.
- Jufrizen., & H. F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta 1. *Jurnal Ilmu PERKUSI*, 1(1).

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, E., & Syafrina, R. (2023). Pengaruh sistem penghargaan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(2).
- Notoadmodjo, S. (2018). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oksandi, H., & Karbita, A. (2020). Motivasi tenaga kesehatan di Indonesia: Analisis situasi dan strategi perbaikan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*
- Permenkes RI. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit.
- Putri, M. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya). *Jurnal Humaniora*.
- Rahmayani, D., Arbi, R., & Andria, F. (2022). Dampak sistem kerja shift terhadap motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Indonesia*
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Setiawan, A., & Pramudyo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja*, 9(1).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1).
- Suryani, T., & Setiawati, D. (2018). Analisis faktor demografi tenaga kefarmasian. *Jurnal Kefarmasian Indonesia*,
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- The Lancet Global Health. (2019). Health worker motivation and performance in Southeast Asia: Challenges and strategies. *The Lancet Global Health*
- Tuin, V. L., Schaufeli, W. B., Broeck, D. A. V., & Rhenen, V. W. (2020). A Corporate Purpose as an Antecedent to Employee Motivation and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298.
- Wijaya, I. G. K. (2015). Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di instalasi farmasi rsud cengkareng. *Forum Ilmiah*, 12(1).
- World Health Organization. (2020). *Global report on health workforce*. Geneva: WHO.