

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**



Oleh :

**TRİYANI RINFIANA TANGKA
SBF 081240197**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2013**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**



TESIS

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

*Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*

Oleh :

**TRİYANI RINFIANA TANGKA
SBF 081240197**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2013**

PENGESAHAN TESIS

berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI RSUD PANDAN ARANG
BOYOLALI**

Oleh:

**Triyani Rinfiana Tangka
SBF081240197**

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi
Pada tanggal : 1 Agustus 2013



Mengetahui,
Program Pascasarjana
Universitas Setia Budi
Dekan,

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

Pembimbing utama,



Dr. Asri Laksmi Riani, MS.


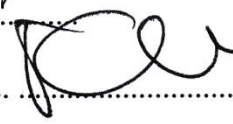
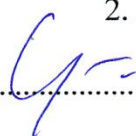

Pembimbing pendamping,



Dr. Gunawan Pamudji Widodo, Msi., Apt.

Dewan penguji :

1. Prof. Dr. Ediati Sasmito, SE., Apt
2. Prof. Dr. R. A., Oetari, SU., MM., Apt.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, Msi., Apt.
4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS.

1. 
2. 
3. 
4. 

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini 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/skripsi/tesis/disertasi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Juli 2013

Triyani Rinfiana Tangka

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebab Aku ini menegetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan” (Yeremia 29: 11)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”. (Filipi 4 :6)

Loweliest offerings for:

Tuhan Yesus Kristus

yang menjadi sumber kekuatan & penolongku

My beloved husband

yang slalu memberikan semangat, kasih sayang dan doa..

Mama,papa,kakak-kakak,adik-adik

serta keluarga besar

yang slalu memotivasi,memberi semangat dan doa

Sahabat-sahabat di rumah, kak

Ika,Rani, kak Firman dan di kos bu

Endang,Lisa, kak Komang, Lina, Dora,kak

Sumi serta di kos yang lain, kak Wirdah, kak

Eni,kak Elye, kak Ida, Ericis, Ade selaku

Koti, Ita, Fira, Bunda Aori,Bunda Ultra

yang selalu membantuku,,thanks for all.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Yesus Kristus atas berkat dan anugrah-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu atas segala bantuan serta bimbingan yang telah diberikan sampai tersusunnya tesis 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 sekaligus sebagai penguji yang telah meluangkan waktu.
3. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt. selaku Ketua Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus sebagai Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing penulis selama proses penyusunan tesis ini.
4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS. selaku Pembimbing Utama yang telah sangat banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh dosen Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.

6. dr. Endang Sri Widati selaku Direktur RSUD Pandan Arang Boyolali yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Seluruh karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Suami tercinta yang telah mendukung dalam doa, dana dan daya.
9. Ayah dan Ibu tercinta serta keluarga yang telah memberikan semangat dan dorongan spiritual, moril dan materil kepada penulis selama masa perkuliahan, tugas akhir hingga terselesainya studi di S2 Jurusan Farmasi Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi di Surakarta.
10. Teman-teman satu rumah yang telah banyak membantu memberikan sarana dan fasilitas selama peneliti melakukan penelitian di kota Solo.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, hanya ucapan terima kasih yang bisa penulis berikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua bantuan yang telah diberikan.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dan bagi pengembangan ilmu farmasi dan almamater tercinta.

Surakarta, Juli 2013

Triyani Rinfiana Tangka

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	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	3
C. Tujuan penelitian.....	4
D. Keaslian penelitian	4
E. Manfaat penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kompensasi	7
B. Motivasi kerja.....	10
C. Kinerja.....	14
D. Landasan teori	19
E. Hipotesis.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN.....	22
A. Rancangan penelitian	22
B. Subjek, lokasi dan jadwal penelitian	22
C. Populasi dan sampel	22
1. Populasi	22

2. Sampel.....	23
D. Metode pengumpulan data	24
1. Teknik sampling	24
2. Data	24
E. Variabel penelitian	25
F. Definisi operasional variabel.....	25
G. Paradigma penelitian	26
H. Alat dalam penelitian.....	27
I. Analisis data	28
1. Analisis Deskriptif.....	28
2. Uji instrumen.....	28
a. Uji validitas.....	28
b. Uji reliabilitas.....	28
3. Analisis jalur (<i>Path analysis</i>)	29
J. Skema alur penelitian	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Deskripsi Objek Penelitian	32
1. Sejarah Berdirinya RSUD Pandan Arang	32
2. Visi dan Misi	33
3. Struktur Organisasi	33
B. Analisis Deskriptif	34
1. Karakteristik Responden.....	35
2. Tanggapan Responden.....	36
C. Uji Validitas	41
D. Uji Reliabilitas	43
E. Uji Asumsi Model.....	43
1. Multikolinieritas	43
2. Autokorelasi	44
3. Heteroskedastisitas	45
4. Normalitas.....	47
F. Uji Hipotesis	48
1. Hubungan Kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.....	48
2. Hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali	50
3. Kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali melalui motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> dapat meningkat.....	51
G. Keterbatasan Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55

BAB VI RINGKASAN	56
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Motivasi sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.....	26
2. Skema tahap penelitian	31
3. Bagan Struktur Organisasi	34
4. Grafik plot uji heteroskedastisitas variabel independen (kompensasi) dengan variabel mediasi (motivasi)	46
5. Grafik plot uji heteroskedastisitas variabel independen (kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).....	46
6. Grafik plot uji heteroskedastisitas variabel independen (kompensasi) dan variabel mediasi (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan)	47

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	35
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	36
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	36
6. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	37
7. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	39
8. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	40
9. Hasil Pengujian Validitas	42
10. Hasil Uji Reliabilitas	43
11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
12. Hasil Uji Autokorelasi.....	44
13. Hasil Uji Normalitas	47
14. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kompensasi terhadap kinerja ..	49
15. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel kompensasi terhadap motivasi	50
16. Nilai estimasi dan signifikansi dari variabel motivasi terhadap kinerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar pengisian kuesioner	66
2. Kuisisioner Penelitian	67
3. Kuesioner Kompensasi.....	68
4. Kuesioner motivasi kerja.....	70
5. Kuesioner kinerja	71
6. Distribusi Responden	73
7. Distribusi Kategorial Responden	75
8. Distribusi Uji Coba Kuesioner	77
9. Faktor Analisis	83
10. Reliabilitas	89
11. Skor Distribusi Penelitian	92
12. Uji Normalitas.....	100
13. Analisis <i>Patch</i>	101
14. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	103

INTISARI

TANGKA TR., 2013, PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI, TESIS, FAKULTAS FARMASI, UNIVERSITAS SETIA BUDI, SURAKARTA.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan sangat beruntung sebab itu merupakan aset yang bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan organisasi dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di RSUD Pandan Arang, Boyolali.

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 Pandan Arang, Boyolali. Sampel yang digunakan sebanyak 96 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*, kemudian dilakukan uji validitas menggunakan analisis faktor dengan SPSS *versi* 11,5. Selanjutnya uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan *path analysis* menggunakan Lisrel 9.1.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel kompensasi terhadap motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel motivasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan variabel kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 23,444 ($> 1,96$). Hipotesis 2 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 33,024 ($> 1,96$). Hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 51,694 ($> 1,96$).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja, Variabel *intervening*

ABSTRACT

TANGKA TR., 2013 . EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PANDAN ARANG HOSPITAL BOYOLALI, THESIS, FACULTY OF PHARMACY, SETIA BUDI UNIVERSITY, SURAKARTA.

Employee performance was important factor that determines the development of an organization. Organization that has employees with good performance would be very lucky because it is a useful asset for the development and progress in achieving organizational goals. This study aims to examine and analyze the effect of compensation on performance with work motivation as an intervening variable in Pandan Arang Hospital, Boyolali.

This study was used a non-experimental research design with observational approach model by cross-sectional observational approach. The data obtained from questionnaires to the respondents were analyzed using descriptive methods to the employee in Pandan Arang Hospital, Boyolali. The samples used were 96 responses. The data obtained then analyzed to determine the effect of compensation on performance and motivation as an intervening variable, then conducted validity test using factor analysis by SPSS version 11,5. The next reliability test and hypothesis test by path analysis using Lisrel 9.1.

The results showed variable compensation had a significant effect on the performance. Variable compensation on motivation had a significant effect. Variable motivation had significant effect on the performance and variable compensation on performance with motivation as an intervening variable had significant effect. The result of hypothesis 1 showed that compensation had a positive effect on performance. It seen from t test value as 23,444 ($> 1,96$). Hypothesis 2 showed that compensation had a positive effect on motivation. It views from t test value as 33,024 ($> 1,96$). Hypothesis 3 showed that compensation on performance with motivation as an intervening variable showed had significant effect. It seen from t test value as 51.694 ($>1,96$).

Keywords : Compensation, Motivation, Performance, Intervening variable.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit menurut UU RI No 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Depkes, 2009).

Menurut Siregar (2003) rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan. Upaya kesehatan merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan 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.

Pelayanan farmasi rumah sakit merupakan salah satu kegiatan di rumah sakit yang menunjang pelayanan kesehatan yang bermutu. Hal ini diperjelas dalam Kepmenkes No.1333/ Menkes/SK/XII/1999 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit yang menyebutkan bahwa Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) adalah bagian 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.

Alasan dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di RSUD Pandan Arang, Boyolali yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dimana kompensasi kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi kerja tetapi kinerja juga mungkin dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi tanpa adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang 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 (Mangkunegara, 2000). Kinerja yang optimal yang dapat diberikan karyawan adalah kinerja yang diperoleh dengan adanya motivasi dari karyawan tersebut. Motivasi adalah keinginan yang ingin dicapai pada diri seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 1996). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Rumah sakit Umum Daerah Pandan Arang, Boyolali mempunyai Visi adalah terwujudnya Rumah Sakit Umum sebagai pusat pelayanan dan rujukan kesehatan terbaik, ditunjang dengan pelayanan profesional dan familiar menjadi pilihan utama masyarakat. Dan misinya yaitu memberikan pelayanan kesehatan paripurna dan bermutu kepada seluruh lapisan masyarakat melalui organisasi

pembelajaran/learning organization, sumber daya manusia yang profesional, produktif dan berkomitmen serta manajemen mandiri, efektif dan efisien.

Untuk dapat mewujudkan sistem pelayanan rumah sakit yang baik dibutuhkan peran seorang manajer dalam menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan kepada karyawannya. Seorang pemimpin dalam hal ini harus mampu menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia bekerja sama untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam rangka mencapai sistem pelayanan rumah sakit yang baik.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan sangat beruntung sebab itu merupakan asset yang bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Sangat diperlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi baik dengan ada atau tidak adanya kompensasi sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan di RSUD Pandan Arang, Boyolali.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di RSUD Pandan Arang, Boyolali belum pernah dilakukan.

Penelitian-penelitian sejenis yang pernah diteliti antara lain:

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 ($t_{\text{profesionalisme}} 1,70$ dan $t_{\text{kompensasi}} -0,24 < t_{\text{tabel}} 2,00$). Profesionalisme dan kompensasi juga berpengaruh signifikan dan tidak

signifikan terhadap motivasi kerja ($t_{\text{profesionalisme}} 2,36 > t_{\text{tabel}} 2,00$ dan $t_{\text{kompensasi}} 1,71 < t_{\text{tabel}} 2,00$). Pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan yaitu dengan nilai $2,36 > t_{\text{tabel}} 2,00$. Adanya variabel *intervening* dapat meningkatkan pengaruh profesionalisme dan kompensasi terhadap kinerja.(Tibe, 2012).

2. Budaya organisasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan (Kurniawan, 2013).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian :

1. Bagi RSUD Pandan Arang, Boyolali dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan lebih lanjut dalam kerangka manajerial karyawan yaitu meliputi kompensasi terhadap kinerja demi menunjang peningkatan pelayanan kesehatan.
2. Bagi peneliti, dapat membantu peneliti sebagai calon ahli kesehatan masyarakat dalam memahami prospek ke depan Rumah Sakit khususnya kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang, Boyolali.
3. Bagi Institusi fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembandingan dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi sejawat dan praktisi lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam mengelola pelayanan Rumah Sakit ataupun pembeding bagi penelitian yang sejenis.