

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. Dr. R. SOEHARSO SURAKARTA

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes)
Pada Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala



Oleh:

Dea Perwitasari

S1A2022.007

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA**

2026

@2026

Hak Cipta pada Penulis

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. Dr. R. SOEHARSO SURAKARTA

Oleh:

Nama : DEA PERWITASARI

NIM : S1A2022.007

Skrripsi ini telah diuji
Pada tanggal, 31 Januari 2023

PANITIA PENGUJI

Ketua : Budi Kristanto, S.Kep., Ns., M.Kep.

Anggota : Anastasia Lina Dwi Nursanti, S.KG., M.H.Kes.

Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.

Mengetahui,

Pembantu Ketua
Bidang Akademik

Kepala Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit

Dr. Dnyono, S.Kep., Ns., M.Kes.

Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., M.H.P.M.

SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
PANTI KOSALA
KETUA,



Ratna Indrati, A., M.Kes.

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. Dr. R. SOEHARSO
SURAKARTA

Oleh:

Nama : Dea Perwitasari

NIM : S1A2022.007

Skripsi ini telah disetujui

Pada tanggal, Januari 2026

Pembimbing,

Risa Setia Ismandani, S.Kep.,Ns.,MHPM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dea Perwitasari

NIM : S1A2022.007

Program Studi : Sarjana Administrasi Rumah Sakit

Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Sukoharjo,.....Februari,2026

Dea Perwitasari

(S1A2022.007)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allhamdulillah rabbil'alam, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, anugrah dan karunia-Nya serta kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Peneliti dengan rendah hati ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam tugas akhir ini. Tanpa dukungan, motivasi dan cinta pencapaian ini tidak akan menjadi mungkin. Dengan kerendahan hati peneliti persembahkan untuk orang-orang yang menguatkan, memeluk dalam doa dan menuntunku dalam harapan.

1. Ibuku tercinta ibu Sri Murwati, terimakasih telah menjadi doa yang tak pernah terputus dan cinta yang tak pernah kurang, untuk cinta pertamaku ayah Karyono terimakasih menjadi sosok kuat yang berdiri di belakangku, percaya akan langkah kecilku. Terimakasih telah menjadi alasan untuk terus berjuang. Karya ini kupersembahkan untuk sebagai tanda bakti atas segala dukungan moril maupun materil yang tiada henti serta terimakasihku untuk mommy dan ayah.
2. Kakak saya tercinta Ade Nusri Fitria Wardhani, terimakasih selalu ada dalam setiap cerita perjuanganku, dukunganmu baik secara moril dan materil telah menjadi kekuatan bagiku untuk terus melangkah. Karya ini kupersembahkan untuk kakak perempuan ku tercinta sebagai tanda rasa sayang dan terimakasihku.

3. Kakak laki-laki ku Burhanudin yang selalu memotivasi sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini
4. Keponakan pertamaku Al-Fathan Hanade Mahendra karya ini kupersembahkan sebagai wujud kasih sayang. Kehadirannya telah menjadi pengingat bagi penulis akan pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan studi ini dengan sebaik-baiknya
5. Kepada dosen pembimbing saya ibu Risa Setia Ismandani, S.Kep.,Ns.,MHPM. Terimakasih atas bimbingan, motivasi dan kesabaran ibu dalam mengarahkan saya selama proses penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
6. Untuk almamater tercinta, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama masa studi
7. Teruntuk seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas doa yang tak pernah putus, dukungan moral sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada sahabat-sahabat saya Eunike Tamariska, Soviana Diva Putri Kinanti, Herlinda Kartika Maharani yang telah menjadi sumber motivasi, yang selalu ada memberi dukungan serta menjadi penguat satu sama lain di sepanjang perjalanan ini
9. Teruntuk *patner* penelitian saya Soviana Diva Putri Kinanti, terimakasih telah senantiasa kebersamaan penulis dalam penelitian

ini dari awal hingga akhir, dengan penuh kesabaran dan kerja sama yang luar biasa.

10. Kepada seseorang yang Namanya tidak dapat penulis sebutkan disini, terimakasih telah membersamai penulis, kehadiran dan dukunganmu telah menjadi kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teruntuk diri saya sendiri, terimakasih telah bertahan, tidak menyerah pada rasa lelah dan terus melangkah hingga titik ini. Pencapaian ini adalah bukti atas segala doa, air mata dan kerja keras yang telah dilalui.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan Anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Panti Kosala. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Ratna Indriati, A., M.Kes. selaku Ketua STIKES Panti Kosala.
2. dr. Romaniyanto, Sp.OT(K) Spine, MARS selaku Direktur utama Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
3. Ibu Risa Setia Ismandani, S.Kep., Ns., MHPM selaku Ketua Program Studi Sarjana Administrasi Rumah STIKES Panti Kosala dan selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Fransisca Arie Nursanti, S.Kep., Ners., M.Kes. selaku Ketua Tim Kerja Organisasi dan SDM Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
5. Orang tua dan kakak saya yang telah mendukung, memotivasi dan membantu dalam pembuatan laporan ini hingga selesai.

6. Sahabat-sahabat saya yang telah membantu serta mendukung peneliti dalam menyusun skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu, mendoakan, dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Sukoharjo, Februari 2026

Peneliti

Dea Perwitasari

PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dea Perwitasari¹, Risa Setia Ismandani², Budi Kristanto³, Anastasia Lina Dwi
Nursanti⁴

¹ Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Panti Kosala

²³⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

*Korespondensi: deaperwitasari3@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang. Remunerasi merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Remunerasi mencakup berbagai komponen seperti gaji, tunjangan tetap, insentif kinerja, dan bentuk imbalan lainnya. Menekankan bahwa remunerasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik. Sebaliknya, remunerasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana persepsi terhadap sistem remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi.

Subjek Penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang diambil dari nakes dan non nakes kemudian dilakukan pengambilan sampel dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Sehingga diperoleh jumlah sampel 101 dengan tenaga kesehatan 72 responden dan 29 non tenaga kesehatan. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan diolah dengan SPSS kemudian dianalisa dengan *uji chi square*.

Hasil penelitian. Secara statistik tidak terdapat pengaruh antara remunerasi dengan kinerja pegawai dengan nilai *pearson* sebesar 1.504 dengan derajat kebebasan (df) = 1 dan nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) sebesar 0.220 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$.

Kesimpulan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Remunerasi

THE EFFECT OF REMUNERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Dea Perwitasari¹, Risa Setia Ismandani², Budi Kristanto³, Anastasia Lina Dwi Nursanti⁴

¹Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

²³⁴Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

*Correspondence: deaperwitasari3@gmail.com

ABSTRACT

Background. *Remuneration is one of the crucial aspects of human resource management that has a significant impact on employee motivation, job satisfaction, and performance. Remuneration includes various components such as salary, fixed allowances, performance incentives, and other forms of rewards. Emphasizing that appropriate remuneration can increase job motivation and satisfaction, which in turn contributes to better employee performance. On the other hand, unfair or inadequate remuneration can reduce the work spirit and productivity of employees.*

Research objectives. *The purpose of this study is to find out the extent to which perception of the remuneration system affects the performance of employees.*

Research design. *This study used a quantitative approach with correlation analysis methods.*

Research subjects. *The subjects in this study were employees of the Orthopedic Hospital Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, which was taken from health workers and non-nakes, was then sampled using a proportional stratified random sampling technique. Thus, there were 101 samples with 72 respondents and 29 non-health workers. The data was collected by distributing questionnaires to be processed with SPSS and then analyzed with a chi square test.*

Research results. *Statistically there is no effect between remuneration and employee performance with a Pearson value of 1,504 with degrees of freedom (df) = 1 and a significance value (Asymp.Sig) of 0.220 such significance value greater than $\alpha = 0.05$.*

Conclusion. *The results of this study show that remuneration is not the only factor that can affect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Remuneration*

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
Hak Cipta pada Penulis	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
1. Tujuan umum	4
2. Tujuan khusus	4
D. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Kajian Teori.....	6
1. Persepsi.....	6
2. Remunerasi	9
3. Kinerja Pegawai.....	14
B. Penelitian yang Relevan	19
C. Kerangka konsep	26
D. Hipotesa.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Kerangka Kerja Penelitian.....	28

B. Desain Penelitian	28
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	29
1. Populasi.....	29
1. Sampel.....	29
2. Teknik Sampling	30
D. Definisi operasional.....	32
E. Ruang Lingkup Penelitian	34
F. Instrumen Penelitian	35
1. Instrumen Penelitian	35
3. Uji validitas.....	36
4. Uji reliabilitas.....	37
G. Metode Pengumpulan Data	37
H. Analisis Data	38
I. Tempat dan waktu penelitian	43
J. Jadwal Penelitian	44
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	33
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Di Bidang Kesehatan (n=101)	45
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=101)	46
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia (n=101) ..	46
Tabel 4. 4 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir (n=101)	47
Tabel 4. 5 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan (n=101)48	
Tabel 4. 6 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan Kepegawaian (n=101)	49
Tabel 4. 7 Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=101)	50
Tabel 4. 8 Gambaran Remunerasi (n=101)	51
Tabel 4. 9 Gambaran Kinerja Pegawai (n=101).....	51
Tabel 4. 10 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai (n=101)...	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....	26
Gambar 3. 1 Kerangka Kerja Penelitian.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Izin Studi Pendahuluan.....	66
Lampiran 2 Jawaban Permohonan Izin Studi Pendahuluan	67
Lampiran 3 Surat Permohonan Menjadi Responden	68
Lampiran 4 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	69
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 6 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Remunerasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Kementerian Kesehatan (2024) remunerasi yang dimaksud dalam *dictum* kesatu terdiri dari gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif kinerja, pesangon, remunerasi bulan ketigabelas, tunjangan hari raya, dan/ atau uang makan.

Menurut Gary Dessler & Varrkey (2020) remunerasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik. Sebaliknya, jika remunerasi yang diberikan tidak adil atau tidak memadai, pegawai akan merasa tidak dihargai yang dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian Paulus, (2022) tentang *The Effect of Remuneration on Employee Performance* menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang baik dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Pomoeng & Rombeallo, (2022) tentang pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bahwa remunerasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2019) tentang dampak remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan bahwa ada peningkatan kinerja karyawan setelah pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi terhadap karyawan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dari sebelumnya.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk menjalankan fungsinya secara optimal, rumah sakit sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan rumah sakit adalah sistem remunerasi, yaitu imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi dan kinerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Remunerasi telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menimbulkan motivasi kerja yang cukup tinggi berdasarkan penelitian oleh Rahmadani et al (2024) menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya berperan sebagai alat motivasi tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Meilinda et al (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dikarenakan dengan adanya pemberian remunerasi yang adil, layak, dan tepat waktu dan budaya kerja yang lebih baik dan kuat akan mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. Soeharso Surakarta merupakan Rumah Sakit tipe A yang didirikan oleh Prof. Dr. R. Soeharso sekaligus menjadi Direktur ke 1 (1945 s/d 1971). Merintis dari tahun 1946 s/d 1971.

Prof. Dr. R. Soeharso mengembangkan atau memelopori proses pelayanan Ortopedi & Rehabilitasi Medik secara Paripurna sesuai dengan perkembangan kedokteran waktu itu & konsep WHO. Berdasarkan survey kepuasan masyarakat (SKM) triwulan II 2025 Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta mendapatkan penilaian sebesar 88. Hal ini menunjukkan kinerja petugas dalam pemberian pelayanan kepada pelanggan sudah baik.

Kinerja pegawai yang baik tentunya dipengaruhi banyak faktor salah satunya remunerasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Bima, (2020) yang mengatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didalam hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan sistem remunerasi diberlakukan sejak rumah sakit ditetapkan menjadi rumah sakit badan layanan umum (BLU). Dengan komponen yang mempengaruhi remunerasi yang didapat dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Kep Dirjen Yankes Nomor HK.02.02/D/45262/2024 (2024) yang digunakan sebagai landasan rumah sakit dalam pemberian remunerasi yaitu Penilaian kinerja, tanggung jawab jabatan, kompetensi atau kualifikasi, keberhasilan program, sumber daya anggaran BLU. Dengan kriteria pegawai yang mendapat remunerasi yaitu PNS, CPNS, Pegawai BLU, PPPK.

Hasil informasi yang diperoleh terdapat beberapa pegawai yang memperoleh remunerasi cukup tinggi namun dengan beban pekerjaan ganda. Beberapa pegawai tersebut berharap beban pekerjaan yang

diberikan lebih sedikit. Secara umum di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta belum pernah dilakukan penelitian tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui persepsi sistem remunerasi di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

a. Manajemen rumah sakit

Penelitian ini dapat berguna untuk merancang kebijakan terkait remunerasi yang lebih efektif.

b. Instansi Pendidikan

Penelitian ini dapat menambah referensi ilmiah terkait manajemen pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal pemberian remunerasi serta kinerja pegawai.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan landasan bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel yang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Secara etimologi, persepsi dalam Bahasa Inggris *perception* berasal dari Bahasa Latin *perceptio*, dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami. Persepsi ini didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan mengorganisir data-data indra kita (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari sekeliling kita, termasuk sadar akan diri kita sendiri (Suara, 2023).

Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan individu menafsirkan, mengorganisir, dan memberikan makna terhadap rangsangan yang diterima melalui pancaindera. Persepsi tidak hanya bergantung pada stimulus eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti

pengalaman, emosi, nilai dan keyakinan seseorang. Dengan kata lain, setiap individu dapat memiliki persepsi yang berbeda terhadap suatu objek atau situasi meskipun menerima rangsangan yang sama.

Proses persepsi melibatkan tiga tahap utama:

- 1) Penerimaan stimulus: individu menerima informasi dari lingkungan melalui indra (penglihatan, pendengaran, penciuman, peraba, dan perasa)
- 2) Pengelolaan dan interpretasi: otak mengolah informasi yang diterima dan menghubungkan dengan pengalaman atau pengetahuan yang sudah dimiliki.
- 3) Respon dan tindakan: berdasarkan interpretasi yang dilakukan, individu membentuk pemahaman dan mengambil tindakan yang sesuai (Yuhanah, 2025).

b. Faktor pendorong persepsi

Menurut Yuhanah, (2025) Persepsi seseorang tidak terbentuk secara spontan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini dapat memperkuat atau melemahkan cara seseorang memandang sesuatu dan sejauh mana mereka terdorong untuk bertindak:

1) Faktor biologis

Kondisi fisik seseorang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap suatu situasi. Misalnya, seseorang yang sedang dalam keadaan sehat cenderung memiliki persepsi yang lebih

positif dibandingkan dengan seseorang yang sedang sakit atau lelah.

2) Pengalaman dan pengetahuan

Individu yang memiliki pengalaman lebih luas dalam suatu bidang cenderung memiliki persepsi yang lebih akurat dan realistis. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat menyebabkan kesalahpahaman atau bias dalam persepsi.

3) Faktor psikologis (emosi dan motivasi)

Perasaan bahagia atau antusias dapat membuat seseorang lebih terbuka dalam melihat suatu situasi, sedangkan perasaan cemas atau takut dapat menyebabkan persepsi yang lebih negatif.

4) Budaya dan lingkungan sosial

Lingkungan tempat seseorang tumbuh dan nilai-nilai budaya yang dianut akan sangat mempengaruhi cara mereka memandang suatu hal. Misalnya, seseorang yang dibesarkan dalam budaya kolektif cenderung melihat kebersamaan sebagai hal yang lebih penting dibandingkan dengan individu yang berasal dari budaya individualis.

5) Media dan informasi

Sumber informasi yang diterima seseorang, seperti media massa atau media sosial dapat membentuk persepsi mereka terhadap suatu isu atau fenomena tertentu.

2. Remunerasi

a. Pengertian remunerasi

Remunerasi atau kompensasi merupakan elemen kunci dalam manajemen imbalan yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja sebagai bentuk kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan insentif tambahan yang memotivasi mereka untuk mencapai target dan peningkatan produktivitas Irayani et al., (2022) yang dikutip oleh (Yosef & Mellita, 2024). Kompensasi yang diberikan secara sesuai dan adil dengan kontribusi karyawan mempunyai peran krusial dalam menaikkan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja Apriliani & Hidayah (2020) yang dikutip oleh (Yosef & Mellita 2024).

Sistem remunerasi adalah salah satu aspek penting yang diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama disektor kesehatan seperti rumah sakit. Remunerasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja@2026 yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Wahyudi et al., (2023) yang dikutip oleh (Rahmadani et al., 2024).

b. Komponen-komponen remunerasi

Komponen remunerasi yang dikemukakan oleh Kementerian Kesehatan (2024) tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat

Pengelola, Pegawai, Dan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Rumah Sakit Pada Kementrian Kesehatan menyebutkan bahwa remunerasi terdiri dari gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif kinerja, pesangon, remunerasi bulan ketigabelas, tunjangan hari raya, dan/ atau uang makan.

- 1) Gaji sebagaimana yang dimaksud merupakan gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola/ Pengawas dalam grade yang sama.
- 2) Honorarium sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Dewan Pengawas yang bersumber dari PNBPN mengacu pada besaran sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- 3) Tunjangan tetap sebagaimana yang dimaksud dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola berupa tunjangan perumahan dan/ atau tunjangan transportasi bersumber dari PNBPN dalam hal tidak terdapat fasilitas rumah dinas/rumah jabatan dan kendaraan dinas.
- 4) Insentif kinerja sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas yang bersumber dari PNBPN berdasarkan capaian key performance indicator (KPI) yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja.

- 5) Pesangon sebagaimana yang dimaksud berupa santunan purna jabatan diberikan kepada Pejabat pengelola dan Dewan Pengawas bersumber dari PNBP.
- 6) Remunerasi bulan ketiga belas sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas dengan Keputusan Pimpinan BLU dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan
- 7) Tunjangan hari raya sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai dan Dewan Pengawas dengan Keputusan Pemimpin BLU dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 8) Uang makan sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) Bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN diberikan uang makan yang bersumber dari RM dan/atau PNBP; dan
 - b) Bagi Pejabat dan Pengelola dan Pegawai yang berasal dari tenaga professional non-PNS diberikan uang makan yang bersumber dari PNBP melalui Keputusan Pemimpin BLU yang besarnya paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN yang setingkat.

c. Tujuan remunerasi

Remunerasi memiliki beberapa tujuan, tujuan diberikan remunerasi adalah agar kinerja pegawai meningkat serta bisa mewujudkan visi dan misi organisasinya. Menurut Siahaan & Meilani (2019) yang dikutip oleh Khairina & Afrizal (2024) tujuan pemberian remunerasi sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Tujuan utama pemberian remunerasi adalah menghargai prestasi kerja karyawan. Dengan menerapkan sistem remunerasi yang tepat, diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar jumlah remunerasi yang mereka terima sebagai pengakuan atas prestasi mereka.

2) Menjamin Keadilan

Sistem remunerasi yang baik harus menjamin keadilan baik dari perspektif rumah sakit maupun karyawan. Setiap karyawan harus menerima kompensasi yang sesuai dengan tugas, jabatan, wewenang, fungsi, dan prestasi kerjanya. Artinya, remunerasi harus didasarkan pada hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

3) Mempertahankan Karyawan

Penerapan sistem remunerasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membuat mereka lebih

loyal kepada rumah sakit. Ini berarti bahwa karyawan akan lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam organisasi.

4) Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Pemberian remunerasi yang baik dapat menarik calon karyawan yang berkualitas lebih banyak. Dengan demikian, proses seleksi karyawan dapat menjadi lebih kompetitif, dan rumah sakit dapat meningkatkan daya saing dalam menarik bakat terbaik

5) Pengendalian Biaya dan Peningkatan

Pendapatan Penerapan sistem remunerasi yang baik harus memperhitungkan pengendalian biaya dan peningkatan pendapatan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui remunerasi yang sesuai, produktivitas dapat meningkat, pendapatan dapat bertambah, dan pengendalian keuangan dapat menjadi lebih efektif dan efisien

6) Mematuhi Peraturan Perusahaan

Perusahaan juga harus mematuhi regulasi pemerintah yang berlaku terkait dengan karyawan dan kompensasi. Ini mencakup pemenuhan persyaratan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan kompensasi karyawan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pencapaian target yang ditetapkan Jufrizen (2021) yang dikutip oleh (Yosef & Mellita 2024). Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja Gary Dessler & Varrkey, (2020). Sedangkan menurut Robbin dan judge (2022) yang dikutip oleh Juri et al (2023) menyebutkan kinerja adalah cerminan sejauh mana individu, kelompok, atau organisasi berhasil dalam mencapai tujuan atau menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Daryanto & Bambang (2022) setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu

a) Kemampuan dan keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, Pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan berkerja keras lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*Human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk Pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan dan demikian semakin tinggi kinerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan, dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang.

3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator kinerja pegawai

Menurut Robbin (2006), yang dikutip oleh Sopiah & Sangadji (2018) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu atau karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- 4) Efektifitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) yang dikutip oleh Sopiah & sangaji eta mamang (2018) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan hasil pencarian artikel atau penelitian terdahulu terdapat 5 artikel dengan studi kuantitatif.

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
1	Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit: <i>Literatur Review</i>	(Rahmadani et al., 2024)	2024	Desain: cross sectional Sampling: 10 artikel Variabel: remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai Instrumen: <i>literatur review</i> melalui penelusuran artikel Analisa: dapat disimpulkan bahwa	Dengan hasil bahwa remunerasi baik ini sebagai faktor motivasi maupun sebagai penentu kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Variabel pada penelitian ini menggunakan motivasi, dengan menggunakan literatur review sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel kinerja pegawai

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan disektor kesehatan.		
2.	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai perempuan di mediasi oleh kepuasan kerja di rumah sakit bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang	(Yosef & Mellita, 2024)	2024	Desain: pendekatan kuantitatif dengan analisis data Sampling: pegawai pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebanyak 142 Variabel: remunerasi, motivasi kerja,	Pada penelitian ini menunjukkan semua variabel mempunyai validitas yang memadai, temuan penelitian ini mengidikasikan bahwa remunerasi mempunyai dampak positif yang hampir signifikan pada kepuasan kerja pegawai.	Variabel penelitian tersebut menggunakan motivasi dan kinerja pegawai dengan pengumpulan data secara sistematis. Sedangkan penelitian yang dilakukan hanya menggunakan variabel kinerja pegawai

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				kinerja pegawai, kepuasan kerja Instrumen: pengumpulan data secara sistematis Analisa: <i>Outer Model</i> menunjukkan reliabilitas dan validitas yang sangat baik.		
3.	Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Natural Herba Indonesia	(V. A. Putra & Gunawan, 2023)	2023	Desain: kuantitatif Sampling: Seluruh karyawan PT Natural Herba Indonesia dengan menggunakan	Nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil ini sesuai dengan persyaratan penerimaan uji F.	Pada penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan PT Natural Herba Indonesia dengan menggunakan non-probability dengan menambahkan variabel

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Teknik Non-probability Variabel: Remunerasi, motivasi, terhadap kinerja karyawan Instrumen: Analisa: Dengan hasil analisa bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Menyatakan bahwa motivasi dan remunerasi secara dilakukan hanya Bersama sama akan menggunakan 2 variabel memberikan pengaruh yaitu remunerasi dan positif dan signifikan kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan.	

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
4.	Pengaruh risiko bisnis, financial distress dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi direksi	(Yusuf & Rahmawati, 2020)	2020	Desain: kuantitatif Sampling: Perusahaan sector perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2016. Variabel: Risiko bisnis, financial distress, kinerja perusahaan, remunerasi Instrument: kuisisioner Analisa: Implikasi dari penelitian ini dipengaruhi oleh kinerja <i>agent</i> dalam	Hasil uji statistic menunjukkan risiko bisnis memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 dan memiliki nilai koefisien regresi positif. Financial distress memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 dan memiliki nilai koefisien regresi positif. Lalu kinerja perusahaan memiliki nilai signifikansi dibawah nilai 0.05 dan memiliki nilai koefisiensi regresi positif. Disimpulkan bahwa kinerja perusahaan	Pada penelitian ini menggunakan sampel sektor perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2016 dan menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian yang akan diteliti hanya menggunakan 2 variabel. Dengan menggunakan sampel nakes dan non nakes.

No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				menjalankan perekonomian suatu perusahaan, hal ini tentu berkaitan bagaimana kondisi kinerja perusahaan saat itu serta risiko kredit khususnya pada perusahaan perbankan saat itu.	berpengaruh positif terhadap remunerasi direksi.	
5.	Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai	(Pomoeng & Rombeallo, 2022)	2022	Desain: Pendekatan kuantitatif Sampling: pegawai yang bekerja pada KKP	Hasil penelitian ini adalah diketahui pengaruh positif antara remunerasi terhadap kinerja pegawai dan motivasi, remunerasi	Penelitian ini menggunakan sampel pada pegawai yang bekerja pada KKP sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menggunakan

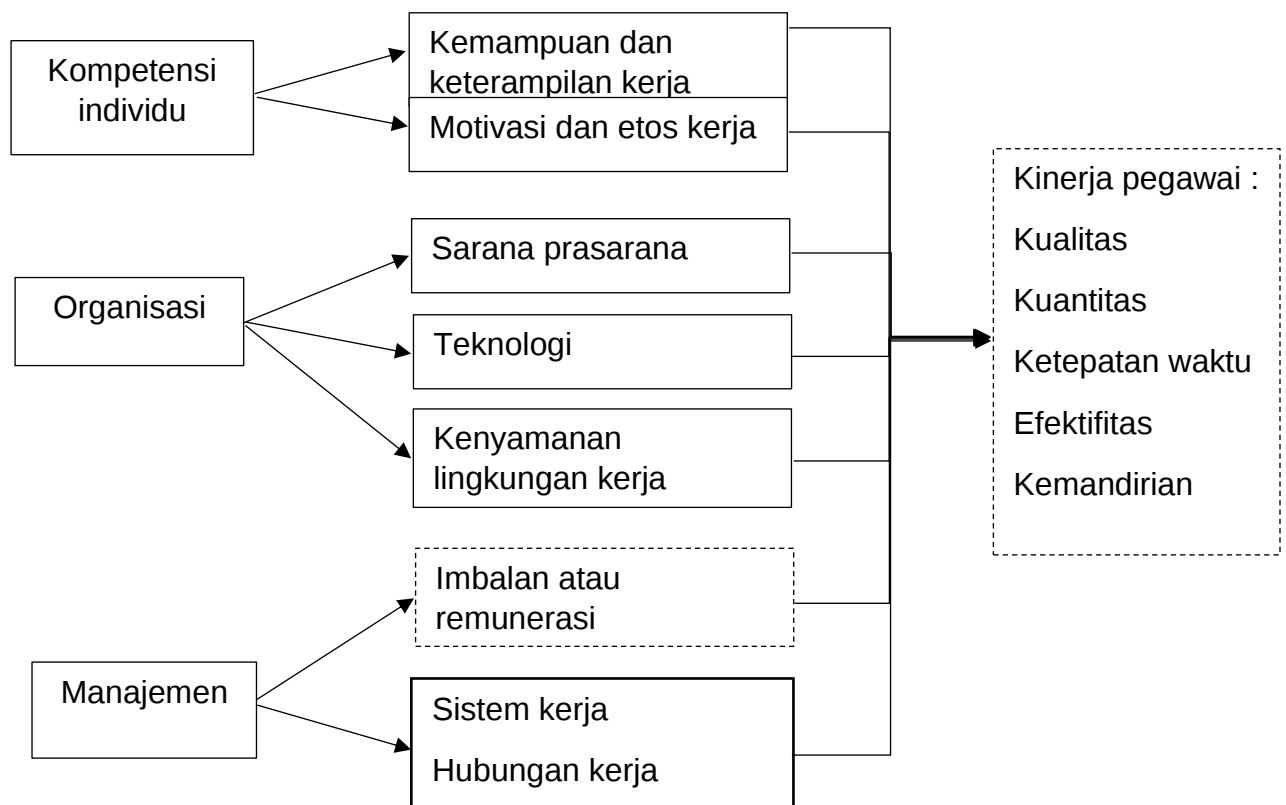
No	Judul	Penulis	Tahun	Desain	Hasil	Perbedaan
				Variabel: remunerasi, motivasi, terhadap kinerja pegawai. Instrument: Kuisisioner Analisa: Dengan hasil analisis bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai t- statistic berada >1.96 yaitu 3.317 dan nilai original sampel adalah positif.	berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.	sampel pada nakes dan non nakes yang berada diRumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakartadan menggunakan 2 variabel.

C. Kerangka konsep

Kerangka konseptual menurut Supriyanto (2008) yang dikutip oleh Hidayat (2017) merupakan gambaran dan arahan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, atau memiliki arti hasil sebuah sintesis dari proses berfikir deduktif maupun induktif, kemudian dengan kemampuan kreatif dan inovatif diakhiri konsep atau ide baru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep



Keterangan

Area Penelitian

Bukan Area Penelitian

D. Hipotesa

Sudjana (1992) sebagaimana dikutip oleh Harefa et al., (2023) hipotesis merupakan asumsi atau dugaan terhadap suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dengan melakukan pengecekan. Secara sederhana, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai.
2. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja ialah langkah-langkah dalam aktivitas ilmiah, mulai dari penetapan populasi, sampel, dan seterusnya yaitu kegiatan sejak awal dilaksanakannya penelitian (Nursalam, 2020a).

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai” terdiri atas remunerasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dengan kerangka kerja sebagai berikut:

Gambar 3. 1 Kerangka Kerja Penelitian



B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan menyeluruh yang disusun sebagai pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan seluruh tahapan penelitian. Melalui desain ini, peneliti memperoleh arahan yang sistematis dan terstruktur sehingga setiap langkah penelitian dapat dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sina, 2022).

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi untuk mengetahui pengaruh remunerasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) yang dikutip oleh Nursalam, (2020) populasi merupakan seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti, bukan hanya objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tersebut, atau kumpulan orang, individual atau objek yang akan diteliti sifat-sifat atau karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di Rumah Sakit Ortopedi. Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Dengan jumlah 640 karyawan yang terdiri dari 477 tenaga kesehatan, yang meliputi dokter 55, perawat 211, penunjang medis 181 dan 193 non tenaga kesehatan yaitu administrasi.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tujuan ditentukannya sampel dalam penelitian adalah untuk mempelajari karakteristik suatu populasi, karena tidak dimungkinkannya peneliti melakukan penelitian dipopulasi seperti karena jumlah populasi yang sangat besar, keterbatasan waktu, biaya, atau hambatan lainnya

Hidayat, (2017). Sampel pada penelitian yaitu tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi.

a. Kriteria inklusi

- 1) Sudah bekerja ≥ 3 tahun.
- 2) Merupakan karyawan tetap.
- 3) Nakes dan non nakes yang bersedia menjadi responden.

b. Kriteria eksklusi

- 1) Nakes dan non nakes yang bekerja < 3 tahun.
- 2) Merupakan karyawan kontrak.
- 3) Nakes dan non nakes yang tidak bersedia menjadi responden
- 4) Sedang cuti atau sakit.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan suatu proses dalam menyeleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada, sehingga jumlah sampel akan mewakili dari keseluruhan populasi yang ada, secara umum ada dua jenis pengambilan sampel yakni *probability sampling* dan *nonprobability sampling* Sugiono (2009) yang dikutip oleh Hidayat, (2017). Keduanya memiliki perbedaan yakni untuk generalisasi atau tidak. *Probability sampling* bertujuan untuk generalisasi dan *non probability sampling* tidak untuk generalisasi ke populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* dengan menggunakan *proportionate* atau disebut

proportionate stratified random sampling. Proportionate stratified random sampling merupakan teknik yang dipakai pada elemen populasi yang bersifat heterogen dan memiliki tingkatan yang proposional. Pengambilan sampel dengan Teknik ini pada populasi yang bersifat heterogen memungkinkan hasil yang proposional pada setiap strata (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019).

Pengambilan sampel didasarkan atas pertimbangan keterbatasan sumber dana, waktu, agar representasi yang lebih akurat untuk mendapatkan gambaran yang efisien dan ekonomis tanpa mengambil sampel terlalu besar dari strata dengan pembagian sebagai berikut:

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (standar eror)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{640}{1 + 640 \times 0,005^2}$$

$$n = \frac{640}{1 + 640 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{640}{1 + 1,6}$$

$$n = \frac{640}{2,6} = 246$$

Perhitungan dengan rumus Slovin menghasilkan ukuran sampel sebesar 246 responden, yang tergolong cukup besar. Oleh karena itu, peneliti mempertimbangkan untuk menggunakan pendekatan alternatif dalam menentukan jumlah sampel. Salah satu pendekatan alternatif yang digunakan adalah penentuan sampel berdasarkan presentase tetap dari jumlah populasi. Dalam hal ini peneliti menetapkan presentase sebesar 15% dari total populasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = 640 \times 15\% = 640 \times 0,15 = 96$$

Alokasi proposional dengan sampel 96

$$\text{Nakes: } \frac{477}{640} \times 96 = 0,745 \times 96 = 72$$

$$\text{Non nakes: } \frac{477}{640} \times 96 = 0,302 \times 96 = 29$$

Distribusi dari 15% yaitu:

Nakes : 72

Non nakes : 29

Jadi didapati seluruh sampel pada penelitian ini adalah 101 dengan perhitungan yang sudah dilakukan diatas.

D. Definisi operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Definisi operasional ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Sementara cara

pengukuran merupakan cara yaitu variabel dapat diukur dan ditentukan karakteristiknya (Hidayat, 2017).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel penelitian	Definisi operasional	Alat ukur	Indikator	Skala ukur	Hasil
Persepsi Remunerasi	Imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas jasa, pekerjaan atau layanan yang diberikan. Remunerasi dapat berupa gaji, upah, bonus, tunjangan atau bentuk lain seperti mencakup aspek non-financial	Kuesioner 18 pertanyaan	1. Penilaian kinerja 2. Tanggung jawab jabatan 3. Kompetensi atau kualifikasi 4. Keberhasilan program 5. Sumber daya anggaran BLU	Nominal	$\geq$ Mean Baik $<$ Mean Kurang Baik
Kinerja pegawai	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang	Kuisisioner 20 pertanyaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas	Nominal	$\geq$ Mean baik

Variabel penelitian	Definisi operasional	Alat ukur	Indikator	Skala ukur	Hasil
	secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran		5. Kemandirian		< Mean kurang baik

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah sebuah metode untuk pembatasan permasalahan dalam ilmu yang akan dikaji dalam kajian ilmiah. Artinya ruang lingkup adalah Batasan subjek yang diteliti dapat berupa batasan masalah ataupun jumlah subjek yang diteliti, materi yang dibahas, maupun variabel yang akan diteliti (Rizkia et al., 2023). Ruang lingkup penelitian yang diambil oleh peneliti adalah membahas terkait dengan remunerasi dan kinerja pegawai. Penelitian akan dilakukan pada seluruh pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan mengambil sampel tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner. Pembuatan instrument penelitian merujuk pada variabel penelitian dan definisi operasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Kuesioner persepsi remunerasi

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tingkat persepsi remunerasi pegawai. Alat ukur terdiri dari 18 Pernyataan dengan menggunakan skala Likert dengan pedoman penelitian sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS) dengan bobot nilai 4
- 2) Setuju (S) dengan bobot nilai 3
- 3) Tidak setuju (TS) dengan bobot nilai 2
- 4) Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1

Dari hasil penjumlahan kuesioner diatas, maka akan dicari nilai mean yang akan digunakan untuk mengukur persepsi remunerasi sehingga dikategorikan bahwa persepsi remunerasi baik atau kurang baik. Apabila skor yang didapat pada pengisian kuesioner sejumlah 18 pernyataan dengan total skor 18-45 dikategorikan kurang baik, dan pada total skor 46-72 di kategorikan baik.

b. Kuesioner kinerja pegawai

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Alat ukur ini terdiri dari 20 pernyataan dengan menggunakan skala

Likert dengan pedoman penelitian sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS) dengan bobot nilai 4
- 2) Setuju (S) dengan bobot nilai 3
- 3) Tidak setuju (TS) dengan bobot nilai 2
- 4) Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1

Dari hasil penjumlahan kuesioner diatas, maka akan dicari nilai mean yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sehingga dikategorikan bahwa kinerja pegawai baik atau kurang baik. Apabila skor yang didapat pada pengisian kuesioner sejumlah 20 pernyataan dengan total skor 20-50 dikategorikan kurang baik, dan pada total skor 51-80 di kategorikan baik.

2. Uji validitas

Menurut Hidayat, (2017) uji validitas merupakan alat ukur atau sebuah instrumen yang akan dilakukan penelitian untuk menjadi alat ukur yang bisa diterima atau standar maka alat ukur tersebut harus melalui uji validitas dan reabilitas data. Kuesioner penelitian ini akan dilakukan uji validitas di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Moewardi Surakarta. Hasil uji valid dengan $n=30$ didapatkan R tabel sebesar 0.296 pada taraf signifikansi 0.05, sedangkan R hitung sebesar 0.69 yang artinya R hitung lebih besar dari R tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian valid.

3. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati memegang peranan yang penting dalam waktu yang bersamaan (Nursalam, 2020). Data sudah diuji reabilitas dengan hasil *Cronbach's Alpha* .969 yang artinya valid.

G. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian. Langkah dalam pengumpulan data bergantung pada rancangan penelitian dan Teknik instrumen yang digunakan menurut Grove et al (1997) yang dikutip oleh (Nursalam, 2020). Langkah-langkah pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti meminta surat Izin Studi Pendahuluan dari Stikes PANTI KOSALA.
2. Peneliti mengurus surat izin studi pendahuluan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
3. Peneliti melakukan studi pendahuluan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
4. Peneliti menyusun proposal setelah itu meminta surat permohonan izin uji validitas yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta.

5. Peneliti telah mendapatkan persetujuan ethical clearance dari Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta Nomor PP.01.03/D.XXV.2.3/9258/2025
6. Peneliti melakukan pengambilan data kepada responden dengan cara menjelaskan maksud, tujuan dan manfaat dari penelitian.
7. Peneliti meminta persetujuan kepada responden dengan cara menandatangani surat persetujuan menjadi responden.
8. Peneliti membagikan kuisisioner kepada responden untuk diisi.
9. Peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan kuesioner.
10. Peneliti melakukan penginputan data yang sudah didapatkan.
11. Setelah itu peneliti melakukan pengolahan data dan menganalisa data menggunakan aplikasi SPSS.
12. Selanjutnya peneliti membuat laporan hasil terkait data yang sudah didapatkan.

H. Analisis Data

Menurut Hidayat, (2017) Teknik analisis data merupakan cara mengolah data agar data dapat disimpulkan atau diinterpretasikan menjadi informasi. Dalam melakukan analisis data terlebih dahulu data harus diolah. Dalam statistik, informasi yang diperoleh dipergunakan untuk proses pengambilan keputusan, umumnya dalam pengujian hipotesis, namun yang lebih penting adalah analisis data untuk menyimpulkan agar data dapat diinformasikan atau diinterpretasikan. Dalam proses pengolahan data

terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh, diantaranya sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. Editing dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisis data menggunakan komputer. Biasanya dalam pemberian kode dibuat juga daftar kode dan artinya dalam satu buku (*codebook*) untuk memudahkan kembali melihat lokasi dan arti suatu kode dari suatu variabel.

3. Data entry

Data entry adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau *database* komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau dengan membuat tabel kontigensi.

4. Melakukan Teknik analisis

Dalam melakukan analisis, khususnya terhadap data penelitian akan menggunakan ilmu statistik terapan, yang disesuaikan dengan tujuan yang hendak dianalisis. Apabila penelitiannya deskriptif maka akan menggunakan statistik deskriptif sedangkan analisis analitik akan menggunakan statistik inferensi (apabila untuk generalisasi). Statistik deskriptif adalah statistika yang membahas cara meringkas,

menyajikan, dan mendeskripsikan suatu data dengan tujuan agar mudah dimengerti dan lebih mempunyai makna. Statistik inferensial adalah statistik yang dipergunakan untuk menyimpulkan parameter (populasi) berdasarkan statistik (sampel) atau lebih dikenal dengan proses generalisasi atau inferensi.

5. Analisa data

Menurut Taylor dalam Moleong (2007) yang dikutip oleh Trisliatanto (2020) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis.

a. Analisis univariat (analisis deskriptif)

Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Data numerik digunakan nilai mean, median dan standar deviasi. Umumnya dalam analisis tersebut hanya menghasilkan distribusi frekuensi responden berdasarkan misalnya: umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan sebagainya. Penyebaran penyakit yang ada di daerah tertentu, distribusi pemakaian jenis kontrasepsi, distribusi kasus malnutrisi pada anak balita, dan sebagainya (Masriadi et al., 2021).

1) Nilai rata-rata (*Mean*)

Menurut Pamungkas & Usman, (2017) nilai rata-rata atau yang biasa dikenal dengan sebutan *mean* adalah nilai yang paling

sering digunakan untuk menggambarkan ukuran tendensi sentral dari suatu data. Nilai mean diperoleh dengan cara menjumlahkan semua data pengamatan dan kemudian membagikannya dengan banyaknya data yang ada. Ketika data dari seorang peneliti menunjukkan skala pengukuran yang berjenis interval atau rasio, penggunaan nilai mean lebih sering dilakukan dibandingkan dengan median ataupun mode dalam setiap pelaporan.

2) Nilai tengah (*Median*)

Median adalah hasil nilai tengah data dari deretan data yang disusun dari yang paling kecil ke yang paling besar nilainya. Setelah data yang diurutkan selesai, maka ditentukan nilai tengahnya. Jika jumlah nilai yang diurutkan adalah ganjil jumlahnya maka nilai median sudah dapat ditentukan. Namun jika genap, maka nilai median tersebut didapat dari penjumlahan nilai tengah dibagi dua (Pamungkas & Usman, 2017).

3) Nilai terbanyak (*Modus*)

Mode dapat didefinisikan sebagai angka yang paling banyak muncul dari deretan angka yang paling banyak muncul dari deretan angka tersebut maka disebut sebagai bimodal. Penentuan nilai mode itu sering sekali dilakukan pada jenis data skala pengukurannya dikategorikan sebagai nominal ataupun ordinal (Pamungkas & Usman, 2017).

b. Analisa bivariat

Apabila telah dilakukan analisa univariat tersebut diatas, hasilnya akan diketahui karakteristik atau distribusi setiap variabel, dan dapat dilanjutkan Analisa bivariat. Analisa bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau korelasi. Misalnya variabel umur dengan variabel penyakit jantung, variabel jenis kelamin dengan variabel jenis penyakit yang diderita, dan sebagainya. Analisa bivariat ini dilakukan beberapa tahap, antara lain:

- 1) Analisis proporsi atau presentase, dengan membandingkan distribusi silang antara dua variabel yang bersangkutan.
- 2) Analisis dari hasil uji statistik (*chai square test*, *Ztest*, *t test*, dan sebagainya). Melihat dari hasil uji statistik ini akan dapat disimpulkan adanya hubungan 2 variabel tersebut bermakna atau tidak bermakna. Hasil uji statistik ini dapat terjadi, misalnya antara dua variabel tersebut secara presentase berhubungan tetapi secara statistik hubungan tersebut tidak bermakna.
- 3) Analisis keseratan hubungan antara dua variabel tersebut, dengan melihat nilai *Odd Ratio* (OR). Besar kecilnya nilai OR menunjukkan besarnya keberatan hubungan antara dua variabel yang diuji (Masriadi. et al., 2021).

I. Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti berada di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang beralamatkan di Jl.A.Yani No.157, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada bulan bulan Agustus-September 2025.

[illegible]

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang beralamatkan di Jalan A. Yani, Pabelan, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu selama 10 hari pada tanggal 19 November-29 November 2025.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta ini peneliti menentukan karakteristik responden menjadi

a. Jenis Tenaga di Bidang Kesehatan

Tabel 4. 1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Tenaga
Di Bidang Kesehatan (n=101)

Karakteristik Responden	f	%
Nakes	72	71.3
Non Nakes	29	28.7
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Pada tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis tenaga mayoritas adalah tenaga kesehatan atau nakes sebanyak 72 responden (71,3%), sedangkan 29 responden (28,7%) merupakan tenaga non kesehatan.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
(n=101)

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	58	57.4
Perempuan	43	42.6
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 responden (57,4%) dan perempuan sebanyak 43 responden (42,6%).

c. Usia

Tabel 4. 3

Ditribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia (n=101)

Karakteristik Responden	f	%
17-25 Tahun	2	2.0
26-35 Tahun	22	21.8
36-45 Tahun	41	40.6
46-65 Tahun	36	35.6
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 36-45 tahun dengan jumlah 41 responden (40.6%), selanjutnya 46-65 tahun sebanyak 36 responden (35.6%), usia 26-35 tahun sebanyak 22 responden (21.8%), dan paling sedikit responden berusia 17-25 sebanyak 2 (2.0%) orang.

d. Pendidikan terakhir

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
(n=101)

Karakteristik Responden	f	%
Pendidikan terakhir		
SMA/SMK	1	1.0
Diploma III	15	14.9
D IV	3	3.0
Profesi Ners	17	16.8
Profesi FT	2	2.0
Sub Spesialis	1	1.0
S1	32	31.7
S2	26	25.7
Lainnya	4	4.0
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 32 responden (31.7%), disusul Pendidikan S2 berjumlah 26 responden (25.7%), Pendidikan profesi ners sebanyak 17 responden (16.8%), diploma III berjumlah 15 responden (14.9%), Pendidikan D IV 3 responden (3.0%) dan masing-masing 1 responden (1.0%) pada kategori

Pendidikan profesi FT dan SMA/SMK. Selain itu terdapat 4 responden (4.0%) yang masuk dalam kategori pendidikan lainnya.

e. Jabatan

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan (n=101)

Karakteristik Responden	f	%
Ketua Pelaksana	6	5.9
Koordinator	8	7.9
Kepala Bagian	4	4.0
Pelaksana	83	82.2
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan mayoritas responden memiliki jabatan sebagai pelaksana sebanyak 83 responden (82.2%), selanjutnya pada bagian koordinator sebanyak 8 responden (7.9%), ketua pelaksana sebanyak 6 responden (5.9%), dan kepala bagian sebanyak 4 responden (4.0%).

f. Golongan Kepegawaian.

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan
Kepegawaian (n=101)

Karakteristik Responden	f	%
I-A	3	3.0
II-B	4	4.0
III-A	22	21.8
III-B	17	16.8
III-C	11	10.9
III-D	26	25.7
IV-A	6	5.9
IV-B	3	3.0
IV-C	4	4.0
Lainnya	5	5.0
Total	101	100.0

Berdasarkan tabel pada 4.6 memberikan informasi bahwa responden sebagian besar adalah pegawai golongan III-D sebanyak 26 responden (25.7%), III-A sebanyak 22 responden (21.8%), III-B sebanyak 17 responden (16.8%), III-C sebanyak 11 responden (10.9%), IV-A sebanyak 6 responden (5.9%), pegawai yang tidak menyebutkan golongannya masuk ke jenis lainnya sebanyak 5 responden (5.0%), pada golongan IV-C dan II-B sama-sama terdapat 4 responden (4.0%) dan yang terakhir golongan I-A sebanyak 3 responden (3.0%).

g. Lama bekerja.

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja
(n=101)

Karakteristik Responden	f	%
3-5 Tahun	19	18.8
5-10 Tahun	15	14.9
10-15 Tahun	10	9.9
15-20 Tahun	17	16.8
≥ 20 Tahun	40	39.6
Total	101	100.0

Berdasarkan tabel 4.7 memberikan informasi bahwa mayoritas responden dengan lama kerja ≥ 20 tahun sebanyak 40 responden (39.6%), diikuti pegawai dengan lama kerja 3-5 tahun berjumlah 19 responden (18.8%), pegawai dengan lama kerja 15-20 tahun sebanyak 17 responden (16.8%), 5-10 tahun sebanyak 15 responden (14.9%), dan paling sedikit dengan lama kerja 10-15 tahun sebanyak 10 responden (9.9%).

3. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui ukuran pemusatan dan dispersi data seperti presentase, nilai rata-rata, standar deviasi dan sebagainya, bertujuan untuk menjawab tujuan khusus penelitian yang bersifat spesifik.

a. Gambaran Persepsi terhadap Remunerasi

Gambaran persepsi remunerasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 8
Gambaran Persepsi Remunerasi (n=101)

Persepsi Remunerasi	f	%
Kurang Baik	17	16.8
Baik	84	83.2
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa sebanyak 84 responden (83.2%) berada pada kategori persepsi terhadap remunerasi baik, sedangkan 17 responden (16.8%) berada pada kategori persepsi terhadap remunerasi kurang baik.

b. Gambaran Kinerja Pegawai

Gambaran kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4. 9
Gambaran kinerja pegawai (n=101)

Kinerja Pegawai	f	%
Kurang Baik	19	18.8
Baik	82	81.2
Total	101	100.0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 memperhatikan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik berjumlah 82 (81.2%) sedangkan pegawai yang memiliki kinerja kurang baik terdapat 19 responden (18.8%).

4. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui keterkaitan dari 2 (dua) variabel. Yaitu variabel remunerasi sebagai variabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Adapun hasil analisis bivariat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10

Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai							
Persepsi Remunerasi	Kinerja		Jumlah	OR	CI 95%		P Value
	Kurang baik	Baik			Lower	Upper	
Kurang Baik	5	12	13	2.083	0.633	6.853	0.220
Baik	14	70	84				
Jumlah	19	82	101				

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh informasi bahwa pegawai dengan persepsi terhadap remunerasi kurang baik berjumlah 17 responden, yang terdiri dari 5 responden dengan kinerja kurang baik dan 12 responden berkinerja baik. Sementara itu, pegawai dengan persepsi terhadap remunerasi baik berjumlah 84 responden, yang terdiri dari 14 responden dengan kinerja kurang baik dan 70 responden dengan kinerja baik. Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai *odds ratio* (OR) sebesar 2.083 yang mengindikasikan bahwa responden dengan persepsi terhadap remunerasi kurang baik memiliki peluang 2.083 kali

untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan responden yang menerima remunerasi baik. Pada nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0.220 lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha=0.05$), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

B. Pembahasan

1. Remunerasi

Remunerasi atau kompensasi merupakan elemen kunci dalam manajemen imbalan yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja sebagai bentuk kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan insentif tambahan yang memotivasi mereka untuk mencapai target dan peningkatan produktivitas Irayani et al., (2022) yang dikutip oleh (Yosef & Mellita, 2024). Berdasarkan hasil analisis univariat pada variabel remunerasi yang disajikan dalam tabel 4.8 diketahui total responden sebanyak 101, sebagian besar responden berada pada kategori persepsi terhadap remunerasi baik sebanyak 84 responden (83.2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum persepsi sistem remunerasi yang diterima oleh pegawai telah berada pada kategori baik. Tingginya proporsi responden yang menilai persepsi terhadap remunerasi baik mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai

merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan kepada instansi

Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang menilai persepsi terhadap remunerasi dalam kategori kurang baik berjumlah 17 responden (16.8%), yang menunjukkan adanya perbedaan atau pengalaman pegawai terhadap persepsi sistem remunerasi yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dari pernyataan kuesioner yang dijawab tidak setuju pada pernyataan terkait transparansi, terdapat 16 responden yang menjawab tidak setuju (15.8%), pada pernyataan golongan atau pangkat terdapat 33 responden yang menjawab tidak setuju (32.6%), sedangkan pada pernyataan beban pekerjaan yang dijalani terdapat 27 responden yang menjawab tidak setuju yaitu sebesar 26.7%. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima dirasakan belum sesuai oleh sebagian responden. artinya responden merasa kurang puas terhadap remunerasi yang diterima Remunerasi yang diterima sebagai suatu kompensasi terhadap suatu pekerjaan bisa jadi dianggap sebagai suatu kepuasan kerja, sehingga ketika seseorang menganggap remunerasi yang diterima kurang cenderung merasa tidak puas. Menurut Siahaan & Meilani (2019) yang dikutip oleh Khairina & Afrizal (2024) sistem remunerasi yang baik adalah bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Sawitri & Farhan (2023) yang menyatakan bahwa remunerasi yang adil

dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen serta kinerja pegawai. Secara keseluruhan perhitungan remunerasi di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta ditetapkan sesuai dengan Keputusan Direktur Jendral Kesehatan Lanjutan Nomor HK.02.02/D/286/2025 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pencapaian target yang ditetapkan Jufrizen (2021) yang dikutip oleh (Yosef & Mellita, 2024). Kinerja dapat dipersepsikan berbeda dari masing-masing pegawai. Pada dasarnya persepsi terhadap kinerja merupakan cara individu dalam memandang dan menafsirkan suatu objek atau situasi tertentu. Proses ini dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, sudut pandang, serta hasil pengamatan, sehingga menghasilkan penilaian atau kesimpulan yang dapat berbeda antara satu orang dengan orang lainnya meskipun objek yang diamati sama. Riset et al., (2025). Berdasarkan informasi pada tabel 4.9 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori kinerja baik sebanyak 82 responden (81.2%), sementara responden yang berada pada kategori kurang baik

berjumlah 19 responden (18.8%). Tingginya proporsi responden dengan kinerja baik mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang memiliki kinerja kurang baik. Kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh adanya remunerasi. terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, Menurut Payaman S Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Daryanto & Bambang (2022) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyono & Hadiati (2024) yang mengatakan bahwa selain remunerasi kinerja seseorang diperkuat oleh kompetensi individu dalam bentuk motivasi kerja dan disiplin kerja.

Penelitian lain oleh Meilinda et al., (2019) memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja yang positif. Dengan adanya budaya kerja yang kondusif, pegawai cenderung lebih termotivasi, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil beberapa studi sebelumnya dan dari penelitian yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya kerja dan motivasi. Akan tetapi pada penelitian ini informasi kinerja sebatas dari penilaian

responden terhadap kinerjanya sendiri. Ukuran kinerja adalah penilaian diri dari responden, kecenderungan menilai baik diri sendiri sehingga perlu validasi objektif 360 degree feedback dengan hasil kerja dan konfirmasi dari orang lain, seperti rekan kerja, bawahan, atasan dan pihak manajemen yang diharapkan memberikan gambaran performa pegawai yang objektif dan menyeluruh (Oktavia & Kusuma, 2025).

Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta diperoleh gambaran sebagai berikut: persepsi remunerasi pegawai dengan kategori baik dengan kinerja baik adalah 70 responden, sedangkan pegawai dengan persepsi remunerasi baik namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 14 responden. Sementara itu pada kelompok persepsi remunerasi kurang baik terdapat 12 responden yang menunjukkan kinerja baik dan 5 responden dengan kinerja kurang baik.

Secara deskriptif, proporsi pegawai dengan kinerja baik lebih banyak ditemukan pada kelompok persepsi remunerasi baik dibandingkan persepsi remunerasi kurang baik. Namun demikian, masih terdapat pegawai dengan persepsi remunerasi baik yang menunjukkan kinerja kurang baik sebesar (16.7%), pegawai dengan golongan tinggi seperti golongan III keatas belum tentu memiliki persepsi terhadap remunerasi yang baik, samahalnya dengan pegawai pada golongan lebih rendah yang dibawah III memiliki persepsi yang

lebih buruk terhadap remunerasi. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner dari 101 responden menjawab baik sebanyak 84 responden (83.2%) dan kurang baik sebanyak 17 responden (16.8%).

Hasil uji chi-square menunjukkan nilai pearson sebesar 1.504 dengan derajat kebebasan (df) = 1 dan nilai signifikansi (Asymp.Sig) sebesar 0.220 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian secara statistik disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat oleh uji fisher's exact test yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga kesimpulan uji tetap konsisten.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qomar & Ghufroon (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Klinik PPK1 PT Petrokimia Gresik" yang mengatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil nilai signifikansi masing-masing diatas 0.05 dan nilai R yang sangat rendah 0.4% dan 0.8%.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti & Achmad (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Remunerasi Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Nusa Tenggara) yang menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ($p=0.141$).

Hasil temuan pada penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian lain yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Niddin et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating” hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara, sehingga adanya remunerasi mampu memberikan motivasi dan dorongan untuk lebih profesional dalam memberikan kinerja yaitu ($p=0.00$). Penelitian oleh Pomoeng & Rombeallo (2022) juga menyatakan bahwa remunerasi berdampak terhadap kinerja dengan hasil ($p=0.001$). Pernyataan ini diperkuat oleh Robbin dan judge (2022) yang dikutip Juri et al (2023) bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja. Dimana kinerja merupakan cerminan sejauh mana individu, kelompok atau organisasi ketika berhasil mencapai tujuan atau memperoleh tugas yang ditetapkan.

Pernyataan lain yang serupa menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja yang mendorong semangat kerja serta budaya kerja yang positif (Daryanto & Bambang, 2022; Meilinda et al., 2019).

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masih ada faktor lain yang memiliki pengaruh yang berkaitan dengan baik tidaknya kinerja pegawai. Persepsi pegawai terhadap remunerasi dapat terbentuk dari berbagai faktor,

Persepsi individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor biologis yang berkaitan dengan kondisi fisik seseorang dalam menafsirkan suatu keadaan. Selain itu, pengalaman dan pengetahuan turut berperan penting, di mana individu dengan pengalaman yang lebih luas cenderung memiliki persepsi yang lebih akurat dan rasional. Kondisi emosional juga memengaruhi persepsi, karena keadaan emosi yang positif dapat meningkatkan keterbukaan individu dalam menilai suatu situasi. Selanjutnya, budaya dan lingkungan sosial, termasuk nilai-nilai yang dianut serta lingkungan tempat individu berkembang, sangat memengaruhi cara pandang terhadap suatu objek atau peristiwa. Faktor situasional serta sumber informasi yang diterima individu juga berkontribusi dalam membentuk persepsi terhadap isu atau fenomena tertentu. (Yuhanah, 2025).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Mayoritas pegawai memiliki persepsi terhadap sistem remunerasi yang baik dengan presentase sebesar (83.2%).
2. Mayoritas pegawai memiliki kinerja dalam kategori baik (81.2%), yang menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan rumah sakit.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p-value* 0.220 ($p > 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat disampaikan peneliti ialah:

1. Bagi manajemen rumah sakit
diharapkan untuk manajemen perlu memperkuat faktor lain selain remunerasi seperti motivasi, disiplin kerja, dan dukungan pemimpin guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

2. Bagi instansi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat menjadi bahan landasan, referensi dan kajian pustaka pada mata kuliah yang relevan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, jabatan, lama kerja, golongan kepegawaian, produktivitas kerja pegawai dan beban kerja.

C. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Penelitian ini hanya membatasi 1 variabel independent yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian tidak dapat menjelaskan faktor lain.
2. Kinerja pegawai hanya dilihat dari penilaian diri sendiri tanpa validasi objektif dengan hasil kerja dan konfirmasi dari orang lain, seperti rekan kerja, bawahan, atasan dan pihak manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bima, S. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 109–118. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5439>
- Daryanto, & Bambang, S. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*.
- Gary Dessler, & Varrkey, B. (2020). *Human Resource Management by Gary Dessler 15th-ed*. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Harefa, D., Gaurifa, E. S., Duha, M. A., Gulo, S. S., & Fatemaluo, R. (2023). *Teori Statistik Dasar*. CV. Jejak.
- Hidayat, A. A. A. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Penerbit Salemba Medika.
- Juri, E. R., Wellem, M., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, DesaTebuk dan Desa Lusitada). *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 01(4), 36–49.
- Kementerian Kesehatan, D. J. K. L. (2024). *Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 335 Tahun 2024 Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Pegawai, Dan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Rumah Sakit Pada Kementerian Kesehatan*. Menteri Keuangan Republik Indonesia.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Kep Dirjen Yankes Nomor HK.02.02/D/45262/2024 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat, Pengelola, Dan Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Kesehatan (2024).
- Khairina, & Afrizal. (2024). Sistem Remunerasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 3532–3540. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31310/MONO GRAF SISTEM REMUNERASI RUMAH SAKIT.pdf?sequence=1](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31310/MONO%20GRAF%20SISTEM%20REMUNERASI%20RUMAH%20SAKIT.pdf?sequence=1)
- Masriadi., Alfina, B., & Samsualam. (2021). *metodologi penelitian*.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai(Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.

<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2322>

- Mulyono, S., & Hadiati, S. (2024). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Remunerasi : Peran Mediasi Motivasi dan Disiplin di RSUD Waluyo Jati Kraksaan*. 25(2007).
- Niddin, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2021). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. 3(1), 188–202.
- Nursalam. (2020a). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2020b). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (5th ed.). Salemba Medika.
- Oktavia, E. D., & Kusuma, A. B. (2025). *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Degree Feedback Pada Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta*.
- Pamungkas, R. A., & Usman, A. M. (2017). *Metodologi Riset Keperawatan*. CV.TRANS INFO MEDIA.
- Pangestuti, E., & Achmad, N. (2024). *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nusa Tenggara)*. 38–60. <https://doi.org/10.30606/v6.n3.2024.3>
- Paulus, P. (2022). The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.283>
- Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2487–2496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2769>
- Putra, I. G. A. H. A., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 160–171.
- Putra, V. A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Naturalva Herba Indonesia. *Judicious*, 19–28. <https://journal.neolectura.com/index.php/judicious/article/view/1228>
- Qomar, Q. N., & Ghufro, M. (2023). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Klinik Ppk1 Petrokimia Gresik*.

168–183.

Rahmadani, R., Safitri, D., & Hartono, B. (2024). *Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit : Literatur Review*. 4.

Riset, J., Nuryadin, A., Syam, A. H., Muhammad, A. F., Tinggi, S., Manajemen, I., Pendidikan, L., & Makasar, I. (2025). *Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Marusu Kabupaten Maros (KTP), pengantar Kartu Keluarga (KK), pengantar surat nikah , pengantar akte kelahiran ,. 1.*

Rizkia, N. D., Istianingsih, N., & Nuryanto, U. W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV.Intelektual Manifes Media.

Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.

Sawitri, D., & Farhan, D. (2023). *Dampak Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai : Menilik Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator*.

Sina, I. (2022). *Metodologi Penelitian*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *manajemen sumber daya manusia strategik*.

Suara, M. (2023). *Psikologi dan dasar keperawatan dengan pendekatan resiliensi perawat dan pasien*. CV.Trans info media.

Trisliatanto, D. A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi.

Yosef, E., & Mellita, D. (2024). *Kinerja Pegawai Perempuan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh . Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(3), 3303–3315.

Yuhanah. (2025). *Buku ajar psikologi kesehatan dan aplikasi di komunitas*. Grup penerbitan CV budi utama.

Yusuf, M., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh Risiko Bisnis, Financial Distress, dan Kinerja Perusahaan Terhadap Remunerasi Direksi. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 1(2), 177–190. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v1i2.6502>



YAYASAN KESEHATAN PANTI KOSALA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANTI KOSALA
Jalan Raya Solo - Bakl Km. 4 Gedangan, Solo Baru, Grogol, Telp. (0271) 621313
Email : stikespantikosala@gmail.com Website : www.stikespantikosala.ac.id
SUKOHARJO - JAWA TENGAH

Nomor : 126/STIKESPK/PEND/II/2025 Sukoharjo, 25 Februari 2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Studi Pendahuluan**

Yang terhormat
Direktur
Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan adanya kegiatan penelitian oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit STIKES PANTI KOSALA, maka kami mengajukan permohonan izin untuk penelitian di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Berikut ini :

Nama : Dea Perwitasari
NIM : S1A2022.007
Judul Penelitian : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

Maka dengan ini kami mengajukan permohonan untuk dapat diberikan izin pengambilan data **Studi Pendahuluan** untuk kepentingan kegiatan tersebut.

Demikian atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.





Kementerian Kesehatan
RSO Soeharso

Iden Ahmad Tani Nomor 137
Kartasura Sukoharjo 57162
0271 714458
<https://rsosoid/>

Nomor : PP.01.03/D.XXV.2/2496/2025 13 Maret 2025
Hal : Jawaban Permohonan Ijin Studi Pendahuluan

Kepada Yth.
Ketua STIKES PANTI KOSALA
Di Tempat

Menjawab Surat dari Ketua STIKES PANTI KOSALA tanggal 25 Februari 2025 No. 125/STIKESPK/PEND/II/2025 perihal permohonan Studi Pendahuluan dengan ini kami sampaikan bahwa Permohonan Ijin Studi Pendahuluan, dapat *kami terima* atas nama :

nama : Dea Perwitasari
NIM : S1A2022.007
Institusi : Administrasi Rumah Sakit / STIKES Panti Kosala
judul : "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta"

Hal - hal yang perlu diperhatikan :

1. Membayar biaya sesuai tarif yang berlaku sebesar Rp 150.000,- (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah)

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Tim Kerja Penelitian RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, nomor telepon (0271) 714458 - EXT. 134.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih,

PtLDirektur SDM, Pendidikan dan Penelitian



drg. Moh. Nur Nasiruddin, M.Kes

Kementerian Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi, alihakan laporkan melalui HALO KEMENKES 1500567 dan <https://obs.kemkes.go.id>. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silakan unggah dokumen pada laman <https://te.keminfo.go.id/verifPDF>.



SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Calon Responden Peneliti

Dengan hormat, dengan ini memohon bantuan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Mahasiswa : Dea Perwitasari

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Jenis penelitian : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso
Surakarta

Kerahasiaan seluruh informasi akan dijaga dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas persetujuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/I kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami

Peneliti

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Setelah saya diberi informasi dan penjelasan secukupnya, saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bersedia ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama mahasiswa : Dea Perwitasari

Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala

Jenis penelitian : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja
Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr.
R. Soeharso Surakarta

Paraf atau tanda tangan saya berikan sebagai bukti bahwa saya secara sukarela menjadi responden dalam penelitian tersebut.

Surakarta,.....2025

(.....)

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon untuk mengisi data berikut terlebih dahulu. Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia. Lingkari untuk jawaban pilihan anda:

1. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Berapa usia anda saat ini?
 - a. 17-25 Tahun
 - b. 26-35 Tahun
 - c. 36-45 Tahun
 - d. 46-65 Tahun
3. Apa Pendidikan terakhir anda?
 - a. SMA/ SMK
 - b. Diploma III
 - c. Profesi Ners
 - d. S1
 - e. S2

4. Apa jabatan anda saat ini?
 - a. Ketua pelaksana
 - b. Koordinator
 - c. Kepala Bagian
 - d. Pelaksana
5. Apa golongan kepegawaian anda?
 - a. I-A
 - b. I-B
 - c. II-A
 - d. II-B
 - e. III-A
 - f. III-B
 - g. III-C
 - h. III-D
 - i. IV-A
 - j. IV-B
 - k. IV-C
6. Berapa lama anda telah bekerja dirumah sakit ini?
 - a. < 3 Tahun
 - b. 3-5 Tahun
 - c. 5-10 Tahun
 - d. 10-15 Tahun
 - e. 15-20 Tahun

f. ≥ 20 Tahun

Petunjuk pengisian:

1. Pada lembar berikutnya terdapat beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu/Saudari isi.
2. Berikan tanda (✓) pada salah satu jawaban disamping pernyataan yang dianggap sesuai.
3. Pilihan jawaban:
 - a. Sangat setuju (SS) dengan bobot nilai 4
 - b. Setuju (S) dengan bobot nilai 3
 - c. Tidak setuju (TS) dengan bobot nilai 2
 - d. Sangat tidak setuju (STS) dengan bobot nilai 1

A. Kuesioner tentang Remunerasi

No	Pernyataan Variabel Remunerasi	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa lembaga memberikan imbalan berupa insentif atau bonus atas prestasi saya dalam bekerja.				
2.	Menurut saya, remunerasi yang saya terima berada di luar gaji bulanan dan mencerminkan pencapaian kerja saya.				
3.	Remunerasi yang saya terima saat ini telah sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dan peraturan yang berlaku.				
4.	Saya menilai bahwa golongan atau pangkat saya memengaruhi besaran remunerasi yang saya terima.				

No	Pernyataan Variabel Remunerasi	SS	S	TS	STS
5.	Menurut saya, proses penetapan remunerasi dilakukan secara transparan dan objektif oleh pihak manajemen.				
6.	Remunerasi yang saya terima sudah sesuai berdasarkan beban pekerjaan yang saya jalani				
7.	Penetapan Remunerasi sesuai dengan kompetensi/ kemampuan saya				
8.	Saya merasa bahwa kompetensi yang saya miliki dihargai secara adil melalui remunerasi yang diberikan.				
9.	Remunerasi yang diterima membuat saya puas dan memberikan performa terbaik dalam bekerja.				
10.	Sebagai pegawai yang menerima remunerasi, saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
11.	Remunerasi mendorong saya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi saya secara tepat sesuai dengan harapan lembaga.				
12.	Saya merasa bahwa remunerasi yang diberikan tepat waktu menunjukkan profesionalisme dan komitmen Lembaga terhadap pegawai.				
13.	Saya menyadari bahwa remunerasi yang saya terima dipengaruhi oleh tanggung jawab atas tugas kerja yang saya emban.				

No	Pernyataan Variabel Remunerasi	SS	S	TS	STS
14.	Saya percaya bahwa remunerasi diberikan berdasarkan capaian kerja, sehingga saya terdorong untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaan				
15.	Saya merasa sistem remunerasi memengaruhi kedisiplinan saya, terutama dalam hal absensi masuk dan keluar kerja.				
16.	Saya memperoleh dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai target remunerasi				
17.	Saya yakin bahwa program yang saya jalankan telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dalam program remunerasi tersebut.				
18.	Saya merasa bahwa keberhasilan saya dalam program remunerasi ini telah diakui dan dihargai oleh pihak manajemen.				

B. Kuesioner tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan variabel kinerja pegawai	SS	S	TS	STS
1.	Kinerja yang tinggi untuk remunerasi yang tinggi menjadikan saya sebagai pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.				
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.				
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.				
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.				
6.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.				
7.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.				
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
9.	Saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi				
10.	Saya memperhatikan detail dalam setiap tugas yang dikerjakan				
11.	Saya menunjukkan produktivitas yang konsisten				

No	Pernyataan variabel kinerja pegawai	SS	S	TS	STS
12.	Saya dapat menangani beban kerja yang tinggi tanpa mengurangi kualitas				
13.	Saya tidak pernah terlambat dalam menyerahkan laporan tugas				
14.	Saya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang efisien				
15.	Saya dapat memecahkan masalah dengan cepat dan tepat				
16.	Saya berkontribusi pada pencapaian tujuan tim/ organisasi				
17.	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat				
18.	Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas				
19.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang sulit				
20.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya				

Tabulasi Data

1. Tabulasi Karakteristik Responden

Resp	Jenis Tenaga Kesehatan	Kode	JK	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Jabatan	Kode	Golongan Kepegawaian	Kode	Lama Kerja	Kode
1	Nakes	1	L	1	26-35	2	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-C	7	3-5	2
2	Nakes	1	P	2	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
3	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Koordinator	2	III-D	8	15-20	5
4	Nakes	1	P	2	36-45	3	D-IV	3	Pelaksana	4	III-C	7	15-20	5
5	Nakes	1	L	1	26-35	2	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-D	8	5-10	3
6	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi ners	4	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
7	Nakes	1	L	1	36-45	3	D-IV	3	Pelaksana	4	IV-A	9	15-20	5
8	Nakes	1	P	2	46-65	4	Profesi FT	5	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
9	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
10	Nakes	1	P	2	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-B	6	5-10	3
11	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-B	6	10-15	4
12	Nakes	1	P	2	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-B	6	≥20	6
13	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-A	5	15-20	5
14	Nakes	1	P	2	26-35	2	Profesi FT	5	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
15	Nakes	1	P	2	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-B	6	≥20	6
16	Nakes	1	P	2	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-C	7	3-5	2
17	Nakes	1	P	2	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
18	Nakes	1	L	1	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	IV-A	9	≥20	6
19	Nakes	1	L	1	46-65	4	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
20	Nakes	1	P	2	46-65	4	Profesi Ners	4	Koordinator	2	III-D	8	≥20	6
21	Nakes	1	L	1	26-35	2	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-B	6	3-5	2

Lampiran 6

Resp	Jenis Tenaga Kesehatan	Kode	JK	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Jabatan	Kode	Golongan Kepegawaian	Kode	Lama Kerja	Kode
22	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-D	8	10-15	4
23	Nakes	1	L	1	26-35	2	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-B	6	3- 5	2
24	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
25	Nakes	1	P	2	26-35	2	S2	8	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
26	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
27	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	Diploma III	2	Ketua Pelaksana	1	I-A	1	15-20	5
28	Non Nakes	2	L	1	46-65	4	Diploma III	2	Pelaksana	4	II-B	4	≥20	6
29	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	Diploma III	2	Ketua Pelaksana	1	I-A	1	15-20	5
30	Non Nakes	2	P	2	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
31	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	SMA/SMK	1	Pelaksana	4	III-A	5	≥20	6
32	Non Nakes	2	L	1	46-65	4	S2	8	Ketua Pelaksana	1	IV-A	9	≥20	6
33	Non Nakes	2	L	1	46-65	4	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-A	5	≥20	6
34	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
35	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-A	5	15-20	5
36	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
37	Non Nakes	2	L	1	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
38	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S2	8	Kepala Bagian	3	III-C	7	10-15	4
39	Non Nakes	2	P	2	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
40	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-B	6	10-15	4
41	Nakes	1	L	1	26-35	2	S2	8	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
42	Nakes	1	L	1	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
43	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	10-15	4
44	Non Nakes	2	P	2	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	10-15	4
45	Non Nakes	2	L	1	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2

Lampiran 6

Resp	Jenis Tenaga Kesehatan	Kode	JK	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Jabatan	Kode	Golongan Kepegawaian	Kode	Lama Kerja	Kode
46	Non Nakes	2	P	2	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	15-20	5
47	Non Nakes	2	P	2	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
48	Non Nakes	2	L	1	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
49	Non Nakes	2	L	1	26-35	2	S2	8	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
50	Nakes	1	L	1	36-45	3	Sub Spesialis	6	Pelaksana	4	III-B	6	3-5	2
51	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Kepala Bagian	3	III-C	7	5-10	3
52	Non Nakes	2	P	2	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	III-B	6	≥20	6
53	Nakes	1	P	2	36-45	3	S2	8	Koordinator	2	III-C	7	5-10	3
54	Nakes	1	P	2	26-35	2	S2	8	Koordinator	2	III-C	7	5-10	3
55	Nakes	1	P	2	26-35	2	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-A	5	5-10	3
56	Nakes	1	P	2	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-D	8	15-20	5
57	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
58	Nakes	1	P	2	46-65	4	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-D	8	10-15	4
59	Nakes	1	P	2	46-65	4	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-D	8	15-20	5
60	Non Nakes	2	L	1	36-45	3	S2	8	Kepala Bagian	3	IV-A	9	≥20	6
61	Non Nakes	2	P	2	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
62	Nakes	1	L	1	17-25	1	S2	8	Pelaksana	4	III-A	5	3-5	2
63	Nakes	1	L	1	26-35	2	Lainnya	9	Pelaksana	4	I-A	1	3-5	2
64	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-C	7	5-10	3
65	Nakes	1	L	1	46-65	4	Lainnya	9	Kepala Bagian	3	III-D	8	15-20	4
66	Nakes	1	L	1	36-45	3	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-A	5	15-20	4
67	Non Nakes	2	L	1	46-65	4	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-B	6	15-20	4
68	Non Nakes	2	P	2	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	III-B	6	≥20	6
69	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Ketua Pelaksana	1	III-D	8	≥20	6

Lampiran 6

Resp	Jenis Tenaga Kesehatan	Kode	JK	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Jabatan	Kode	Golongan Kepegawaian	Kode	Lama Kerja	Kode
70	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Ketua Pelaksana	1	III-D	8	≥20	6
71	Nakes	1	P	2	46-65	4	Lainnya	9	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
72	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Koordinator	2	III-B	6	15-20	5
73	Nakes	1	P	2	25-35	2	S2	8	Pelaksana	4	III-B	6	3-5	2
74	Nakes	1	P	2	46-65	4	Diploma III	2	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
75	Nakes	1	L	1	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
76	Nakes	1	P	2	26-35	2	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-B	6	3-5	2
77	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-B	6	15-20	5
78	Nakes	1	P	2	46-65	4	S2	8	Koordinator	2	IV-C	11	≥20	6
79	Nakes	1	L	1	46-65	4	D-IV	3	Pelaksana	4	IV-A	9	≥20	6
80	Nakes	1	L	1	36-45	3	Lainnya	9	Pelaksana	4	Lainnya	12	5-10	3
81	Nakes	1	L	1	36-45	3	S1	7	Pelaksana	4	III-C	7	5-10	3
82	Nakes	1	L	1	45-65	4	S1	7	Pelaksana	4	Lainnya	12	≥20	6
83	Nakes	1	L	1	26-35	2	Diploma III	2	Pelaksana	4	Lainnya	12	5-10	3
84	Non Nakes	2	P	2	36-45	3	Diploma III	2	Pelaksana	4	II-B	4	10-15	4
85	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	IV-B	10	≥20	6
86	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-C	7	15-20	5
87	Nakes	1	L	1	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	IV-C	11	≥20	6
88	Nakes	1	L	1	36-45	3	S2	8	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
89	Nakes	1	L	1	46-65	4	Profesi Ners	4	Koordinator	2	IV-C	11	≥20	6
90	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	≥20	6
91	Nakes	1	L	1	17-25	1	S1	7	Pelaksana	4	III-D	8	3-5	2
92	Nakes	1	P	2	46-65	4	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	IV-B	10	≥20	6
93	Nakes	1	L	1	26-35	2	S1	7	Pelaksana	4	III-C	7	3-5	2

Resp	Jenis Tenaga Kesehatan	Kode	JK	Kode	Usia	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Jabatan	Kode	Golongan Kepegawaian	Kode	Lama Kerja	Kode
94	Nakes	1	P	2	36-45	3	Profesi Ners	4	Pelaksana	4	III-B	6	10-15	4
95	Nakes	1	P	2	36-45	3	Diploma III	2	Pelaksana	4	II-B	4	10-15	4
96	Nakes	1	P	2	46-65	4	S2	8	Koordinator	2	IV-C	11	≥20	6
97	Nakes	1	P	2	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	Lainnya	12	≥20	6
98	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	IV-B	10	≥20	6
99	Nakes	1	P	2	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	III-B	6	15-20	5
100	Nakes	1	L	1	46-65	4	S1	7	Pelaksana	4	Lainnya	12	≥20	6
101	Nakes	1	L	1	46-65	4	S2	8	Pelaksana	4	IV-A	9	≥20	6

Keterangan:

a. Jenis Tegana Kesehatan:

- 1= Nakes
- 2= Non Nakes

b. Jenis Kelamin

- 1= Laki-laki
- 2= Perempuan

c. Usia

- 1= 17-25 Tahun
- 2= 26-35 Tahun
- 3= 36-45 Tahun
- 4= 46-65 Tahun

d. Pendidikan Terakhir

- 1= SMA/SMK

2= Diploma III

3= D IV

4= Profesi Ners

5= Profesi FT

6= Sub Spesialis

7= S1

8= S2

9= Lainnya

e. Jabatan

1= Ketua Pelaksana

2= Koordinator

3= Kepala Bagian

4= Pelaksana

f. Golongan kepegawaian

1= I-A

2= I-B

3= II-A

4= II-B

5= III-A

6= III-B

7= III-C

8= III-D

9= IV-A

10= IV-B

11= IV-C

12= Lainnya

g. Masa Kerja

1= < 3 Tahun

2= 3-5 Tahun

3= 5-10 Tahun

4= 10-15 Tahun

5= 15-20 Tahun

6= ≥20 Tahun

2. Tabulasi Data Remunerasi

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	40
2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	45
4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	45
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	47
11	3	3	3	4	2	2	2	1	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	45
12	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	48
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	40
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	45
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	60
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
18	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	45
19	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
20	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	59
21	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	48
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
26	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	59
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	56
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
39	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
40	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
45	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	48
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
58	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	48
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
60	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	45
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
62	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54
63	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
65	4	4	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	46
66	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	45
67	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	67
68	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
69	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
70	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	48
71	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	45
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
73	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
74	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	63
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	69
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
78	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	67
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
80	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
81	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	57
82	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
83	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	69

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
86	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	45
87	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	52
88	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
89	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
90	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
91	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	45
92	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
93	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	64
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
95	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	61
96	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
97	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
98	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	45
99	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	62
100	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	45
101	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	44

3. Tabulasi Data Kinerja Pegawai

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	57
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
7	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	61
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	73
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	68
12	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	50
13	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	69
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
15	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
21	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	57
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
28	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	65
29	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	65
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	71
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	62
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	57
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
49	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	54
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
58	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	52
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
60	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	47
61	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	48
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
63	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	49
64	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	50
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
67	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	50
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
69	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	48
70	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	68
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	70
72	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	50
73	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	67
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	58

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
75	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	71
76	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	49
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
78	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	71
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61
82	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	49
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
84	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	47
85	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
86	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	69
87	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	68
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
91	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
93	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	66

Rsponden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
95	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	48
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
98	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	70
99	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	49
100	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	47
101	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	57

HASIL UJI STATISTIK

1. Karakteristik Responden

Jenis Tenaga di Bidang Kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nakes	72	71.3	71.3	71.3
	Non Nakes	29	28.7	28.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	57.4	57.4	57.4
	Perempuan	43	42.6	42.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	2	2.0	2.0	2.0
	26-35 Tahun	22	21.8	21.8	23.8
	36-45 Tahun	41	40.6	40.6	64.4
	46-65 Tahun	36	35.6	35.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	1.0	1.0	1.0
	Diploma III	15	14.9	14.9	15.8
	D IV	3	3.0	3.0	18.8
	Profesi Ners	17	16.8	16.8	35.6
	Profesi FT	2	2.0	2.0	37.6
	Sub Spesialis	1	1.0	1.0	38.6
	S1	32	31.7	31.7	70.3
	S2	26	25.7	25.7	96.0
	Lainnya	4	4.0	4.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ketua Pelaksana	6	5.9	5.9	5.9
	Koordinator	8	7.9	7.9	13.9
	Kepala Bagian	4	4.0	4.0	17.8
	Pelaksana	83	82.2	82.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Golongan Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I-A	3	3.0	3.0	3.0
	II-B	4	4.0	4.0	6.9
	III-A	22	21.8	21.8	28.7
	III-B	17	16.8	16.8	45.5
	III-C	11	10.9	10.9	56.4
	III-D	26	25.7	25.7	82.2
	IV-A	6	5.9	5.9	88.1
	IV-B	3	3.0	3.0	91.1
	IV-C	4	4.0	4.0	95.0
	Lainnya	5	5.0	5.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 Tahun	19	18.8	18.8	18.8
	5-10 Tahun	15	14.9	14.9	33.7
	10-15 Tahun	10	9.9	9.9	43.6
	15-20 Tahun	17	16.8	16.8	60.4
	≥ 20 Tahun	40	39.6	39.6	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

2. Distribusi frekuensi variabel

		Remunerasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kurang Baik	17	16.8	16.8	16.8
	Baik	84	83.2	83.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

		Kinerja_Pegawai			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kurang Baik	19	18.8	18.8	18.8
	Baik	82	81.2	81.2	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

3. Analisis Bivariat

Remunerasi * Kinerja_Pegawai Crosstabulation

Count

		Kinerja_Pegawai		Total
		Kurang Baik	Baik	
Remunerasi	Kurang Baik	5	12	17
	Baik	14	70	84
Total		19	82	101

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.504 ^a	1	.220		
Continuity Correction ^b	.785	1	.376		
Likelihood Ratio	1.372	1	.241		
Fisher's Exact Test				.304	.185
Linear-by-Linear Association	1.489	1	.222		
N of Valid Cases	101				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,20.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Remunerasi (Kurang Baik / Baik)	2.083	.633	6.853
For cohort Kinerja_Pegawai = Kurang Baik	1.765	.733	4.246
For cohort Kinerja_Pegawai = Baik	.847	.614	1.168
N of Valid Cases	101		

Surat Pembebasan Etik (Ethical Clearance)



Kemenkes
RSO Soeharso

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RS Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta
Jl. Jend. Ahmad Yani Nomor 107 Kentoso
Surabaya 51962
Telp. 0274 714418
http://www.rsojogja.id

PEMBEBASAN ETIK
Ethical Exemption

Nomor PP.01.03/D.XXXV.2.3/9258/2025

Tim Etik Penelitian Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subjek penelitian dan menjamin bahwa penelitian yang menggunakan formulir survei / registrasi / surveilans / Epidemiologi / Humaniora / Sosial Budaya / Bahan Biologi Tersimpan / Sel Punca dan non klinis lainnya berjalan dengan memperhatikan implikasi etik, hukum, sosial dan non klinis lainnya yang berlaku, telah mengkaji dengan teliti proposal penelitian berikut:

The Research Ethics Team Prof. Dr. R. Soeharso Orthopedic Hospital Surakarta, in order to protect the rights and welfare of the research subject, and to guaranty that the research using survey questionnaire / registry / surveillance / epidemiology / humaniora / social-cultural / archived biological materials/stem cell/other non clinical materials, will carried out according to ethical, legal, social implications and other applicable regulations, has been thrughly reviewed the proposal entitled:

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

Version protokol	: 051-09202502-P001
Verzi ICF	: 051-09202502-P001
Nama Peneliti Utama	: Des Perwitasari
Principal Researcher	: Des Perwitasari
Lokasi Penelitian	: Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta
Research Site	: Prof. Dr. R. Soeharso Orthopaedic Hospital, Surakarta
Nama Institusi	: STIKES PANTI KOSALA
Institution	: STIKES PANTI KOSALA

Proposal tersebut dapat dibebaskan pelaksanaannya.
Hereby declare that the proposal is exempted.

Ditetapkan di : Sukoharjo
Issued in : Sukoharjo
Tanggal : 08 September 2025
Date : September 08, 2025

Ketua,
Chairman,



dr. Niluh Tantri F, Sp.PD., FINASIM

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Besar Sertifikasi Elektronik (B2E), Badan Standar Nasional (BSN).

Keterangan/notes:

- Persetujuan etik ini berlaku selama satu tahun sejak tanggal ditetapkan. Peneliti wajib mengajukan perpanjangan di akhir periode bila pelaksanaan penelitian akan melebihi periode izin.
This ethical clearance is effective for one year from the issued date. The Principal Investigator must submit a continuing review at the end of the ethical clearance period if the study will be prolonged.
- Pada akhir penelitian, laporan pelaksanaan penelitian harus diserahkan ke Tim Etik Penelitian.
In the end of the research, progress and final summary report should be submitted to the Research Ethics Team.
- Jika ada perubahan protokol yang meningkatkan risiko terhadap subjek, peneliti wajib mengajukan permohonan kajian etik penelitian.
If there be any protocol modification that increases risk to the subject, the Principal Investigator is required to resubmit the protocol for approval.
- Jika ada perubahan atau penyimpangan protokol, peneliti harus melaporkan ke Tim Etik Penelitian.
If there be any protocol deviation/violation, the Principal Investigator is required to submit report to the Research Ethics Team.

Kemendiknas Kesehatan tidak menerima suap dan/atau gratifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat potensi suap atau gratifikasi silahkan laporkan melalui HALO KEMENDIKNES 1500567 dan halo.kemdiknas.go.id. Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silahkan unggah dokumen pada laman <https://ke.kemendiknas.go.id/verif/PDF>.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Penyelenggara Sertifikasi Elektronik (B2-IC), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Surat Jawaban Permohonan Ijin Penelitian



Kemenkes
RSD Soeharso

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta
Jl. Arief Rahman Sanjaya No. 100
Surabaya 60132
Telp. 031 714458
Email: dkk@kemkes.go.id

Nomor : PP.01.03/D.000/2020/2025
Hal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian

08 September 2025

Kepada Yth:
Ketua STIKES Panti Kosala
Jalan Raya Solo – Bali Km.4 Gedongan, Solo Barat
Bogor, Sukoharjo

Menjawab Surat dari Ketua STIKES Panti Kosala tanggal 20 Agustus 2025 No. 513/STIKES/PMOP/END/2025 perihal Permohonan Persetujuan Etik, dengan ini kami sampaikan bahwa Permohonan Persetujuan Etik, dapat kami terima atas nama :

nama	: Desi Purnamasari
NIM	: 51A2822 007
Institusi	: S-1 Administrasi Rumah Sakit – STIKES PANTI KOSALA
Judul	: Pengaruh Ransumasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

Hal-hal yang perlu diperhatikan :

1. Membayar biaya sesuai tarif yang berlaku sebesar Rp 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah / Bulan), serta Kartu Tanda Pengenal dan kartu kesehatan sebesar Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah per anggota).
2. Pelaksanaan sesuai protokol kesehatan.
3. Selama proses pengambilan data, mengenakan tanda pengenal.
4. Mengumpulkan soft copy dan hard copy hasil penelitian.

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Tim Kerja Penelitian RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, nomor telepon (0271) 714458 -134.

Demiikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. Direktur SDM, Pendidikan dan Penelitian



Dina Sletia Purnela, S.Si. Apt. M. Farm

Kementerian Kesehatan telah menerima surat dan telah verifikasi dalam bentuk apapun. Jika terdapat
pernyataan yang tidak sesuai dengan ketentuan melalui HALO KEMENKES 1006567 dan
<https://data.kemkes.go.id> Untuk verifikasi keaslian tanda tangan elektronik, silakan unggah dokumen
pada laman <https://data.kemkes.go.id>




Dokumen ini telah dipindai secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Elektronik (BNSF), Badan Siber dan Sandi Negara (BSN).

Surat Keterangan Uji Validitas

	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH DINAS KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI Jalan Kolonel Soetarto No. 132 Surakarta Kodepos 57126 Telepon (0271) 834634 Faksimile (0271) 837412, Pos-el : moewardi@jatsungprov.go.id Laman : moewardi.jatengprov.go.id
<u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor : 045 / 11.590 / 2025	
Yang bertanda tangan di bawah ini:	
Nama	: dr. Zulfachmi Wahab, Sp.PD.KHOM.FINASIM
Jabatan	: DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI
Dengan ini menerangkan bahwa peneliti berikut:	
Nama	: DEA PERWITASARI
NIM	: S1A2022.007
Institusi	: Prodi S.1 Sarjana Administrasi Rumah Sakit Stikes Panti Kosala Surakarta
Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Dr. Moewardi dalam rangka Uji Validitas Instrumen Skripsi dengan judul "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta".	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Surakarta, 05 November 2025 DIREKTUR RSUD Dr. MOEWARDI PROVINSI JAWA TENGAH  dr. Zulfachmi Wahab, Sp.PD.KHOM.FINASIM Pembina Utama Madya NIP. 19671203 199603 1 001	

Surat Keterangan Selesai Penelitian



Kemenkes
RSD Sechase

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RS Ortopedi Prof. DR. R. Soeharno Surakarta
Jalan Ahmad Yani Nomor 57 Cokrorejo
Surabaya 60132
Telp. (031) 744333
http://www.rsdsechase.id

SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN
Nomor PP.01/030.XXV.2/2-345/2026

Yang beranda tangan di bawah ini :

nama	: Dita Sinta Pamela, S.Si., Apt., M.Farm
NP	: 197803172003122003
jabatan	: Pb. Direktur SDM, Pendidikan dan Penelitian

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

nama	: Dita Perikasa
NIM	: 51A2002.007
institusi	: S-1 Administrasi Rumah Sakit – STIKES PANTI KOSALA

Yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh Remenorel Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharno Surakarta", Demikian surat keterangan ini diberikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

13 Februari 2026
Pb. Direktur SDM, Pendidikan dan Penelitian
RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharno Surakarta



Dita Sinta Pamela, S.Si., Apt., M.Farm
NIP. 197803172003122003

Kementerian Kesehatan RI memiliki logo dan kode grafis yang berlaku sebagai tanda verifikasi resmi. Untuk verifikasi hasil penelitian elektronik, silakan unggah dokumen penelitian ke sistem verifikasi elektronik yang terdapat di alamat: <http://www.kemkes.go.id/verifikasi>.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Elektronik (BNSF), Badan Standar Nasional (BSN).

