Pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit ortopedi

Dea Perwitasari*, Risa Setia Ismandani, Budi Kristanto, Yulia Ieemanza

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

Abstract

Background: Remuneration is a crucial aspect of human resource management that significantly influences employee motivation, job satisfaction, and performance. It encompasses various components, including salaries, fixed allowances, performance incentives, and other forms of compensation. An appropriate remuneration system can enhance employee motivation and job satisfaction, which in turn contributes to improved employee performance. Conversely, an unfair or inadequate remuneration system may reduce employees' work motivation and productivity.
Purpose: To determine the extent to which employees' perceptions of the remuneration system influence their performance.
Methods: This study employed a quantitative approach using a correlational analysis design. The participants were employees of Prof. Dr. R. Soeharso Orthopedic Hospital, Surakarta, including both healthcare and non-healthcare personnel. Samples were selected using proportionate stratified random sampling, resulting in a total of 101 respondents, consisting of 72 healthcare personnel and 29 non-healthcare personnel. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using SPSS software with the Chi-square test.
Results: The findings showed no significant association between employees' perceptions of remuneration and their performance (Pearson Chi-Square = 1.504; df = 1; p = 0.220), indicating that the significance value was greater than α = 0.05.
Conclusion: The findings indicate that remuneration is not the sole factor influencing employee performance.

Keywords: Employee performance; Hospital; Remuneration.

Pendahuluan: 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. Remunerasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, sistem remunerasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.
Tujuan: Mengetahui sejauh mana persepsi terhadap sistem remunerasi mempengaruhi kinerja pegawai.
Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi. 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: Tidak terdapat pengaruh antara remunerasi dengan kinerja pegawai dengan *Pearson Chi-Square* sebesar 1.504, derajat kebebasan (df) = 1 dan nilai signifikansi *(Asymp.Sig)* sebesar 0.220, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari *α= 0.05*.
Simpulan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Remunerasi; Rumah sakit.

PENDAHULUAN

Remunerasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Remunerasi mencakup berbagai bentuk imbalan seperti gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif kinerja,

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

tunjangan hari raya, serta komponen lainnya yang diberikan kepada pegawai (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2024). Pemberian remunerasi yang tepat dan adil menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi (Permatasari, Mus, & Latief, 2022).

Kinerja merupakan cerminan sejauh mana individu, kelompok, atau organisasi berhasil mencapai tujuan atau menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Juri, Wellem, & Tonce, 2023). Kinerja pegawai yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah remunerasi. Remunerasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Teja, Wahyuddin, & FaridWajdi, 2020).

Sistem remunerasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Lesmana & Rivaldo, 2023). Sebaliknya, remunerasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berimplikasi pada penurunan produktivitas (Gary, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang efektif mampu memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Paulus, 2023). Penelitian lain juga menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Pomoeng, & Rombeallo, 2022; Putra, Bagia, & Telagawati, 2019).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, rumah sakit sebagai institusi yang berperan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (Hanafiah, 2024). Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya melalui penerapan sistem remunerasi yang efektif. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Rahmadani, Safitri, & Hartono, 2024). Selain itu, pemberian remunerasi yang adil, layak, dan tepat waktu dapat memperkuat budaya kerja serta meningkatkan kinerja pegawai (Meilinda, Budianto, & Kader, 2019).

Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta merupakan rumah sakit tipe A yang memiliki peran strategis dalam pelayanan ortopedi dan rehabilitasi medik. Berdasarkan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) triwulan II tahun 2025, rumah sakit ini memperoleh nilai sebesar 88 yang menunjukkan bahwa kinerja pelayanan tergolong baik. Namun demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, salah satunya melalui optimalisasi sistem remunerasi.

Berdasarkan studi pendahuluan, sistem remunerasi di rumah sakit ini telah diterapkan sejak statusnya sebagai Badan Layanan Umum (BLU) dengan mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/D/45262/2024 yang meliputi penilaian kinerja, tanggung jawab jabatan, kompetensi, keberhasilan program, serta ketersediaan anggaran. Meskipun demikian, masih ditemukan permasalahan seperti adanya pegawai dengan remunerasi tinggi namun memiliki beban kerja ganda, sehingga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu, belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sebanyak 640 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, dengan jumlah akhir 101 responden yang terdiri dari 72 tenaga kesehatan dan 29 tenaga non kesehatan.

Kriteria inklusi meliputi pegawai tetap dengan masa kerja ≥ 3 tahun dan bersedia menjadi responden, sedangkan kriteria eksklusi meliputi pegawai kontrak, masa kerja < 3 tahun, serta yang sedang cuti atau sakit. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert* 4 poin, terdiri dari 18 item untuk variabel remunerasi dan 20 item untuk kinerja pegawai. Uji validitas menunjukkan r hitung > r tabel (0.69 > 0.296) dan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.969.

Data dikumpulkan melalui kuesioner pada bulan

Dea Perwitasari*, Risa Setia Ismandani, Budi Kristanto, Yulia leemanza

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

Agustus- September 2025 di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis univariat untuk mendeskripsikan variabel dan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Demografi Responden (N=101)

Variabel	Hasil
Usia (n/%)	
17-25 Tahun	2/2.0
26-35 Tahun	22/21.8
36-45 Tahun	41/40.6
46-65 Tahun	36.35.6
Jenis Tenaga Kerja (n/%)	
Nakes	72/71.3
Non Nakes	29/28.7
Jenis Kelamin (n/%)	
Laki-Laki	58/57.4
Perempuan	43/42.6
Pendidikan Terakhir (n/%)	
SMA/SMK	1/1.0
Diploma III	15/14.8
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
Jabatan (n/%)	
Ketua Pelaksana	6/5.9
Koordinator	8/7.9
Kepala Bagian	4/4.0
Pelaksana	83/82.2
Golongan (n/%)	
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

Dea Perwitasari*, Risa Setia Ismandani, Budi Kristanto, Yulia leemanza

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

IV-C	4/4.0
Lainnya	5/5.0
Lama Bekerja (n/%)	
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
Persepsi Remunerasi (n/%)	
Kurang Baik	17/16.8
Baik	84/83.2
Kinerja Pegawai (n/%)	
Kurang Baik	19/18.9
Baik	82/81.2

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden, mayoritas merupakan tenaga kesehatan (71.3%), berjenis kelamin laki-laki (57.4%), dan berada pada rentang usia 36–45 tahun (40.6%). Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S1 (31.7%) dan S2 (25.7%). Sebagian besar responden menjabat sebagai pelaksana (82.2%), dengan golongan kepegawaian terbanyak pada golongan III-D (25.7%), serta memiliki masa kerja ≥20 tahun (39.6%). Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi terhadap remunerasi dalam kategori baik (83.2%), dan mayoritas juga memiliki kinerja yang baik (81.2%).

Tabel 2. Pengaruh Persepsi Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Persepsi Remunerasi	Kinerja			OR	CI 95%		P Value
	Kurang baik	Baik	Jumlah		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 2, analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai *odds ratio* (OR) sebesar 2.083, yang menunjukkan bahwa responden dengan persepsi remunerasi kurang baik memiliki peluang 2.083 kali untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki persepsi remunerasi baik. Namun demikian, hasil uji statistik menunjukkan p-value sebesar 0.220 (p > 0.05), sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi terhadap remunerasi dalam kategori baik (83.2%). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta secara umum telah mampu memenuhi harapan pegawai, baik dari segi kesesuaian dengan beban kerja, tanggung jawab, maupun kontribusi yang diberikan. Remunerasi sebagai bagian dari sistem kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian imbalan yang adil dan proporsional (Sudarsono, Masyurrosyidi, & Chalidyanto, 2021).

Dea Perwitasari*, Risa Setia Ismandani, Budi Kristanto, Yulia leemanza

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

Meskipun demikian, masih terdapat 16.8% responden yang menilai remunerasi dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa belum seluruh pegawai merasakan keadilan dan kepuasan terhadap sistem remunerasi yang diterapkan. Ketidakpuasan tersebut terutama berkaitan dengan aspek transparansi, kesesuaian dengan golongan atau pangkat, serta beban kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap remunerasi tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh kejelasan sistem, keadilan distribusi, dan kesesuaian dengan kontribusi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa remunerasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi serta memperkuat komitmen dan kinerja pegawai (Rusli, Sawitri, & Farhan, 2023).

Secara teoritis, sistem remunerasi yang efektif seharusnya mampu mencerminkan penghargaan terhadap kinerja pegawai serta mendorong peningkatan produktivitas (Irwanto, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai (Yosef, & Mellita, 2024). Oleh karena itu, meskipun sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik, masih diperlukan evaluasi terhadap aspek transparansi dan keadilan agar sistem remunerasi dapat diterima secara lebih merata oleh seluruh pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja dalam kategori baik (81.2%). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan adanya kemampuan individu, dukungan organisasi, serta manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia (Sangadji, 2018).

Namun demikian, masih terdapat 18.8% responden dengan kinerja kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh remunerasi, tetapi juga oleh berbagai faktor lain. Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu, motivasi kerja, disiplin, serta dukungan organisasi dan manajemen (Payaman, 2005). Selain itu, budaya kerja yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas (Meilinda et al., 2019).

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan penilaian diri (*self-assessment*), sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas, di mana responden cenderung menilai dirinya lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan metode penilaian yang lebih komprehensif seperti *360-degree feedback* untuk memperoleh gambaran kinerja yang lebih objektif dan menyeluruh.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai (p-value = 0.220 > 0.05). Meskipun secara deskriptif pegawai dengan persepsi remunerasi baik cenderung memiliki kinerja yang baik, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai *odds ratio* sebesar 2.083 menunjukkan adanya kecenderungan bahwa persepsi remunerasi kurang baik berpotensi meningkatkan risiko kinerja kurang baik, namun hubungan ini tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa remunerasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Terdapat faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, kompetensi individu, budaya organisasi, serta lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Apriliani & Hidayah, 2020).

Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa studi yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan lain yang serupa menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja yang mendorong semangat kerja serta budaya kerja yang positif (Bambang,2022; Meilinda et al., 2019).Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh variasi konteks organisasi, sistem remunerasi yang diterapkan, serta karakteristik responden. Selain itu, persepsi individu terhadap remunerasi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, pengalaman, kondisi emosional, serta lingkungan sosial, sehingga dapat memengaruhi cara pegawai menilai hubungan antara remunerasi dan kinerja (Suara, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui perbaikan sistem remunerasi, tetapi juga perlu didukung oleh penguatan faktor lain seperti peningkatan kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap sistem remunerasi yang diterapkan rumah sakit, yaitu sebesar 83.2%. Selain itu, sebagian besar pegawai juga menunjukkan kinerja dalam kategori baik (81.2%), yang mengindikasikan bahwa mereka pada umumnya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Meskipun demikian, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh *p-value* sebesar 0.220 (p>0.05).

DAFTAR PUSTAKA

Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan remunerasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20*(1), 137-140.

Bambang, D. S. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gava Media.

Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. (2024). *Keputusan Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan Nomor HK.02.02/D/45262/2024 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Diakses dari: https://keslan.kemkes.go.id/unduhan/fileunduhan_1737603093_531054.pdf?utm

Gary, D. (2020). Gary Dessler Human Resource Management. Pearson (2020), 16

Hanafiah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Kesehatan

Irwanto IL, I. I. (2024). *Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin

Juri, E. R., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). Nian Tana Sikka: *Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(5)

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (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. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Diakses: https://keslan.kemkes.go.id/unduhan/fileunduhan_1737603093_531054.pdf?utm.

Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II Bulu Cina-Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO),* 7(3), 497-508.

Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. 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).

Paulus, P. (2023). The effect of remuneration, work discipline and motivation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23-32.

Payaman, S. (2005). Manajemen dan Evaluasi kinerja. FE Universitas Indonesia, Jakarta.

Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Sains* (JMS), 3(1), 21-30

Pomoeng, O. D., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Fair Value: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan*

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267

Keuangan, 5(5), 2487-2496.

Putra, I. G. A. H. A., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(3), 160-171.

Rahmadani, R., Safitri, D., & Hartono, B. (2024). Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Medika Nusantara*, 2(4), 102-111.

Rusli, R., Sawitri, D., & Farhan, D. (2023). Dampak Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai: Menilik Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 24(1), 45-59.

Sangadji, E. M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik.

Suara, M. (2023). *Psikologi dan dasar keperawatan dengan pendekatan resiliensi perawat dan pasien*. Trans Info Media.

Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115-124.

Teja, S. G. B. H., Wahyuddin, M., & FaridWajdi, M. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

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.

Dea Perwitasari*, Risa Setia Ismandani, Budi Kristanto, Yulia leemanza

Program Studi S-1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Kosala
Korespondensi Penulis: Dea Perwitasari. *Email: deaperwitasari3@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.56922/nmi.v3i2.3267