



Window of Public Health  
JOURNAL

Journal homepage : <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph>



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1509>

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD LABUANG BAJI KOTA MAKASSAR**

<sup>K</sup>Nur Indah Permatasari<sup>1</sup>, Nurbaeti<sup>2</sup>, Reza Aril Ahri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [nurindah7910@gmail.com](mailto:nurindah7910@gmail.com)<sup>1</sup>

[nurindah7910@gmail.com](mailto:nurindah7910@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurbaeti63@gmail.com](mailto:nurbaeti63@gmail.com)<sup>2</sup>, [reza.ahri@gmail.com](mailto:reza.ahri@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Rumah Sakit Labuang Baji merupakan salah satu instansi yang menerapkan sistem remunerasi. Remunerasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan pemerintah atas kinerja suatu pegawai pada instansi pemerintah berupa tambahan tunjangan gaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji yang berjumlah 83 orang. Hasil analisis uji *fisher's exact test* dengan  $\alpha=0,05$  menunjukkan nilai *p-value* untuk insentif  $p=0,023$ , tunjangan sebesar  $p=0,021$ , pekerjaan sebesar  $p=0,023$ , fasilitas sebesar  $p=0,01$ , terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara pekerjaan terhadap kinerja perawat, ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja perawat. Sebaiknya pemberian insentif pada perawat didasarkan pada asas keadilan dan kelayakan dan diharapkan rumah sakit memperhatikan serta meningkatkan pemberian tunjangan, serta tetap menjaga dan mengontrol kelengkapan fasilitas kerja.

Kata kunci : Remunerasi; insentif; tunjangan; fasilitas; pekerjaan.

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI) Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 11 September 2020

Received in revised form : 16 November 2020

Accepted : 16 Desember 2020

Available online : 28 Februari 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

**ABSTRACT**

*Labuang Baji Hospital is one of the agencies that applies a remuneration system. Remuneration is a form of reward given by the government for the performance of an employee in a government agency in the form of additional salary allowances. This study aims to determine the effect of remuneration on the performance of nurses in the inpatient room of Labuang Baji Hospital. This type of research is a quantitative study using a cross sectional study approach design. The sample in this study were nurses with the status of Civil Servants (PNS) in the Inpatient Room at Labuang Baji Hospital, amounting to 83 people. The results of the fisher's exact test analysis with  $\alpha = 0.05$  showed the p-value for incentives was  $p = 0.023$ , allowances were  $p = 0.021$ , jobs were  $p = 0.023$ , facilities were  $p = 0.01$ , on the performance of nurses in the Inpatient Room Labuang Baji Hospital. The conclusion is that there is a significant influence between incentives on nurse performance, there is a significant influence between allowances on nurse performance, there is a significant influence between work on nurse performance, there is a significant influence between facilities on nurse performance. It is better if giving incentives to nurses is based on the principles of fairness and fairness and it is hoped that the hospital will pay attention to and increase the provision of allowances, as well as maintain and control the completeness of work facilities.*

*Keywords : Remuneration; incentive; allowance; amenities; profession.*

---

**PENDAHULUAN**

Remunerasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan pemerintah atas kinerja suatu pegawai pada suatu instansi pemerintah berupa tambahan tunjangan gaji. Penerapan sistem remunerasi ini sering dinilai mengubah kinerja pegawai upah dan gaji diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontak. Apabila upah dan gaji diberikan atas kinerja standar pekerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong meningkatkan prestasi kerja diatas standar.<sup>1</sup>

Sistem remunerasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.<sup>2</sup> Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.<sup>3</sup>

Dengan demikian, kompetensi yang diiringi pemberian gaji dan insentif menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkat kinerja dari organisasi.<sup>4</sup>

Rumah sakit Labuang Baji Kota Makassar telah memberikan remunerasi sejak tahun 2013 berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan nomor 10/PMK.02/2006 tentang pedoman penetapan remunerasi bagi pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai Badan Layanan Umum, yang memberikan remunerasi dalam bentuk jasa pelayanan kesehatan. Remunerasi bertujuan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, serta mendorong mereka untuk berprestasi tinggi dan

mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugeng Boedianto (2013) diperoleh hasil bahwa pemberian remunerasi di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7 % dan positif antara remunerasi dengan kinerjanya.<sup>5</sup> Berdasarkan hasil survei lapangan peneliti untuk 13 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Labuang Baji dengan uji kuesioner menggunakan skala likert, didapatkan 69% perawat tidak puas dengan remunerasi yang didapatkan, dan hasil menunjukkan bahwa 100% perawat merasa selalu bekerja dengan baik tetapi mendapatkan tunjangan kinerja yang tidak sesuai.<sup>6</sup>

## METODE

Metode yang digunakan dalam pengambilan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan total sampling karena populasi perawat yang berstatus pegawai negeri sipil hanya 83 orang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat, bivariat dan analisis multivariat dengan menggunakan uji *fisher's exact test* (derajat kemaknaan  $\alpha=0,05$ ).

## HASIL

Pengumpulan data sebanyak 83 responden yaitu Perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar yang diisi sendiri oleh responden tersebut menggunakan kuesioner dimana responden mengisi kuesioner di ruangan masing-masing yang dilakukan pada tanggal 1 Juni 2020. Hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	21,7
Perempuan	65	78,3
Total	83	100,0
Umur		
30-39 tahun	34	41
>40 tahun	49	59
Total	83	100,0
Golongan		
II	7	8,4
III	68	82
IV	8	9,6
Total	83	100,0

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu perempuan (78,3%), yang berumur >40 (59%), golongan III (82%), pendidikan NERS (54,2%), dan sebagian besar responden lama kerja 11-15 tahun (67,5%).

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	Frekuensi (n)	%
Insentif		
Cukup	39	47,0
Kurang	44	53,0
Tunjangan		
Cukup	38	45,8
Kurang	45	54,2
Pekerjaan		
Sesuai	38	45,8
Kurang Sesuai	45	54,2
Fasilitas		
Cukup	77	92,8
Kurang	6	7,2
Kinerja		
Cukup Baik	75	90,4
Kurang Baik	8	9,6

Berdasarkan tabel 2 analisis univariat dari 83 responden yang termasuk dalam kategori insentif yang cukup sebanyak 39 (47,0%), responden yang termasuk dalam kategori tunjangan yang cukup sebanyak 38 (45,8%), responden yang termasuk dalam kategori Pekerjaansesuai sebanyak 38 (45,8%), responden yang termasuk dalam kategori fasilitas yang cukup sebanyak 77 (92,8%), dan responden yang termasuk dalam kategori kinerja yang cukup baik sebanyak 75 (90,4%).

Tabel 3. Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja				Total		<i>P value</i>
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Insentif							
Cukup	32	82,1	7	17,9	39	100	0,023
Kurang	43	97,7	1	2,3	44	100	
Jumlah	75	90,4	8	9,6	83	100	
Tunjangan							
Cukup	31	81,6	7	18,4	38	100	0,021
Kurang	44	97,8	1	2,2	45	100	
Jumlah	75	90,4	8	9,6	83	100	
Pekerjaan							0,023
Sesuai	31	81,6	7	18,4	38	100	
Kurang Sesuai	44	97,8	1	2,2	45	100	
Jumlah	75	90,4	8	9,6	83	100	
Fasilitas							0,001
Cukup	71	92,2	6	7,8	77	100	
Kurang	4	66,7	2	33,3	6	100	
Jumlah	75	90,4	8	9,6	83	100	

Berdasarkan tabel 3 analisis bivariat variabel dari 83 responden dengan pemberian insentif yang cukup kinerja cukup sebanyak 32 responden (82,1%) , responden dengan pemberian insentif yang kurang yang memiliki kinerja cukup sebanyak 43 responden (97,7%) sedangkan responden dengan insentif

kurang sebanyak 1 responden (2,3%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *fisher's exact test* di peroleh nilai  $\rho = 0,023 < \alpha = 0,05$ , artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel insentif dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2020.

Variabel tunjangan dari 83 responden dengan pemberian tunjangan yang cukup kinerja cukup sebanyak 31 responden (81,6%) sedangkan responden dengan pemberian tunjangan yang kurang yang memiliki kinerja cukup sebanyak 44 responden (97,8%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *fisher's exact test* di peroleh nilai  $\rho = 0,021 < \alpha = 0,05$ , artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel tunjangan dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2020.

Variabel pekerjaan dari 83 responden dengan pekerjaan yang sesuai kinerja cukup sebanyak 31 responden (81,6%) sedangkan responden dengan pekerjaan yang kurang sesuai yang memiliki kinerja cukup sebanyak 44 responden (97,8%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *fisher's exact test* di peroleh nilai  $\rho = 0,023 < \alpha = 0,05$ , artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel pekerjaan dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2020.

Variabel fasilitas dari 83 responden dengan menerima fasilitas yang sesuai kinerja cukup sebanyak 71 responden (92,2%) sedangkan responden dengan menerima fasilitas yang kurang memiliki kinerja cukup sebanyak 4 responden (66,7%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan *fisher's exact test* di peroleh nilai  $\rho = 0,001 < \alpha = 0,05$ , artinya ada hubungan yang bermakna antara variabel fasilitas dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar Tahun 2020.

Tabel 4. Analisis Multivariat Hasil Uji Persial (uji t)

Model	T	Sig
Insentif	2,474	0,015
Tunjangan	2,559	0,012
Pekerjaan	2,474	0,015
Fasilitas	2,070	0,042

Berdasarkan tabel 4 analisis multivariat variabel insentif hasil pengujian diperoleh nilai t variabel insentif menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,474 > t_{tabel} (2,024)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel tunjangan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel tunjangan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} (2,024)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Variabel pekerjaan hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel pekerjaan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,474 > t_{tabel} (2,024)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Variabel fasilitas Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel fasilitas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$

= 2,070 >  $t_{tabel}$  (2,024) dan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh insentif terhadap kinerja perawat

Insentif adalah penghargaan terhadap pegawai atas hasil kerjanya yang diberikan dalam bentuk uang dan cenderung tiap pasti dalam tiap bulan. Insentif umumnya diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar dan berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil uji statistik multivariat Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan uji parsial (t) diperoleh  $t = 2,474$  dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja perawat (nilai  $p=0,023$ ). Hal ini karena pemberian insentif di ruang rawat inap Rumah Sakit Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2020 telah diberikan secara merata tetapi masih banyak perawat yang menerima pemberian insentif masih belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Masih adanya perawat yang memiliki kinerja buruk salah satunya dipengaruhi oleh pemberian insentif dan faktor lainnya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2012) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang positif antara variabel insentif dan variabel kinerja dengan nilai signifikan  $\alpha$  ( $p \text{ value} > \alpha$ ), yaitu  $\alpha = 1,007$  dimana  $p$  lebih besar dari  $\alpha$  ( $1,007 > 0,05$ ). Hal ini disebabkan karena terdapat perbedaan indikator pengukuran kinerja seseorang. Sehingga hasil yang didapatkan juga berbeda.<sup>7</sup>

### Pengaruh tunjangan terhadap kinerja perawat

Tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.<sup>8</sup> Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan uji parsial (t) diperoleh nilai  $t = 2,559$  dan nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja perawat (nilai  $p = 0,021$ ).

Hal ini dikarenakan tunjangan yang diberikan tidak berdasarkan kinerjanya melainkan berdasarkan golongan, semakin tinggi golongan maka tunjangan didapatkan semakin besar begitupun sebaliknya jadi walaupun kinerja perawat sudah baik, tunjangan yang diberikan tetap berdasarkan golongannya. Berdasarkan jawaban perawat terkait dengan tunjangan yang diberikan rumah sakit diperoleh 54% menjawab kurang yang artinya bisa dilihat presentase angka ini maka pemberian tunjangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2020 termasuk dalam kategori kurang baik. Meskipun terdapat 46% menjawab cukup tetapi masih banyak perawat yang merasa tunjangan yang diberikan masih belum sesuai. Hal ini didukung pada pertanyaan kuesioner berupa tunjangan yang diberikan cukup meningkatkan kesejahteraan perawat dan menjawab tidak setuju 55%. Meskipun 45% perawat telah disejahterakan.

Hasil penelitian ini berbeda dilakukan oleh Risky Meiyani Putri (2016) di *VIP Private Care*

Center (PCC) RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar yang menyatakan bahwa hasil analisis yaitu antara tunjangan terhadap kinerja diperoleh nilai  $t = 0,668$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,510 > 0,05$  menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja perawat. Perbedaan ini disebabkan karena berbeda tempat penelitian, dan jumlah sampel hal inilah yang membuat adanya perbedaan hasil penelitian karena setiap tempat berbeda besar kecilnya tunjangan yang diberikan dan sistem pembagian tunjangannya pun berbeda.<sup>9</sup>

### **Pengaruh pekerjaan terhadap kinerja perawat**

Pekerjaan merupakan remunerasi dalam bentuk non financial yang dimana dimaksudkan pekerjaan ini berarti sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang atau finansial, meliputi kondisi kerja yakni jumlah dan beban pekerjaan, tugas dan tanggung jawab serta kompetensi jabatan yang kemudian menjadi pengakuan atas profesi yang diemban perawat di rumah sakit.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan uji parsial (t) diperoleh nilai  $t = 2,474$  dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (nilai  $p = 0,023$ ).

Pekerjaan terhadap kinerja diruang rawat inap Rumah Sakit Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2020 menunjukkan bahwa 31 perawat dengan kategori sesuai dengan pekerjaan yang diterima dengan kinerja cukup baik. Hal ini dikarenakan remunerasi remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang dimiliki perawat. Sehingga perawat melakukan pekerjaannya dengan baik hingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan 44 perawat dengan pekerjaan yang kurang sesuai tetapi menghasilkan kinerja cukup baik, dikarenakan perawat merasa sebelum penerapan remunerasi tugas pekerjaan dan pemberian insentif yang diberikan sudah sesuai, sehingga terciptanya kepuasan atas insentif yang diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2010) di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Kota Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi, beban kerja serta kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. Pekerjaan yang sesuai didukung oleh adanya fasilitas atau kondisi kerja yang baik. Perawat yang mempunyai prestasi baik atau kinerja cukup mendapatkan pengakuan secara baik, maka memiliki probabilitas kinerja yang tinggi artinya perawat yang termotivasi akan menampilkan kinerja baik dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan kepada klien.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Yeni Widyastui (2010), untuk mencapai mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan, mengikut sertakan dalam seminar dan pelatihan.<sup>11</sup>

### **Pengaruh fasilitas terhadap kinerja perawat**

Fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah substansional dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Fasilitas merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan

berbentuk fisik, dan digunakan dalam norma perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan/instansi, karena dapat menjangkau kinerja karyawan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan uji parsial (t) diperoleh nilai  $t = 2,070$  dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja perawat (nilai  $p = 0,001$ ).

Berdasarkan jawaban perawat tentang fasilitas yang didapat selama bekerja di rumah sakit dominan perawat menjawab cukup. Hal ini karena fasilitas yang tersedia seperti fasilitas di dalam ruang kerja membantu pekerjaan perawat seperti alat kesehatan serta fasilitas berupa pakaian dinas perawat yang didapatkan dari rumah sakit. Sangat terlihat bahwa organisasi rumah sakit cukup mengedepankan pelayanan yang professional dengan tersedianya alat kesehatan yang memadai dan juga keseragaman dalam berpakaian. Ini dibuktikan pada pernyataan perawat sebanyak 69 orang setuju dengan fasilitas seperti alat kesehatan diruang kerja membantu pekerjaan perawat. Dan 79 orang perawat setuju pakaian dinas di dapatkan dari rumah sakit.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja perawat. Semakin lengkap fasilitas rumah sakit maka semakin meningkat kinerja perawat. Kondisi kerja menjadi sub variabel terpenting faktor ekstrinsik motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perlu ada perhatian untuk kondisi kerja para karyawan supaya motivasi kerja mereka dapat terjaga dengan baik. Kondisi kerja sangat dipengaruhi dengan ketersediaan dan berfungsinya peralatan, kenyamanan dan keamanan tempat kerja. Semakin baik kondisi kerja, atau fasilitas kerja dapat menjaga perawat untuk termotivasi dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan optimal.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2020, maka disimpulkan bahwa variabel insentif, tunjangan, pekerjaan dan fasilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Sebaiknya pemberian insentif pada perawat didasarkan pada asas keadilan dan asas kelayakan, agar dapat meningkatkan kinerja perawat, dan diharapkan rumah sakit lebih memperhatikan serta meningkatkan pemberian tunjangan perawat agar lebih dapat membuat perawat dan keluarganya sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Palagia M, dkk. Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak; 2012.
2. Hendryani, A. Rancang Bangun Sistem Informasi Remunerasi Jasa Pelayanan RSUD Kepahiang Bengkulu Menggunakan Metode FAST; 2017.



3. Fitriani, RIIsna, Adam Idris, dan Aji Ratna Kusuma. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *Journal Administrative Reform*. 2014; 1691-1704.
4. Hidayah, Nur. Bahan Ajar Sistem Remunerasi. Tesis, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Rumah Sakit. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2017.
5. Boedianto, S. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Anak Blitar; 2012.
6. Hasan ilvyana. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji. Bagian AKK Fakultas Hasanuddin; 2016.
7. Putra, Bagia, & Telagawathi. Dampak Remunerasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*. 2017; 8(2).
8. Mazura. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik NegeriBengkalis; 2012.
9. Permenkes No 83 Tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan; 2013.
10. Putri Rizky Meiyani. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Private Care Center (PCC) RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. SKRIPSI, Universitas Hasanuddin Makassar; 2016.
11. Nurhayati Muhidin. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Private Care Center RSUP Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. SKRIPSI. Universitas Hasanuddin Makassar; 2013.
12. Yeni Widyastuti. Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten; 2010. Volume 1 Nomor 2.
13. Desvalina, Vuty. Hubungan Remunerasi Dengan Tingkat Employee Engagement Di Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia; 2012.