

SKRIPSI
PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE



RIA AMALIA AMRI
B0521323

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
2025

**PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE**



Disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 Administrasi
Kesehatan

**RIA AMALIA AMRI
B0521323**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE

Disusun dan diajukan oleh:

RIA AMALIA AMRI
B0521323

Telah dipertahankan di hadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan pada Program Studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Ditetapkan di Majene, 22 Oktober 2025

Dewan Penguji

Rika Kurnia Kandacong, SKM., M. Kes	(.....)
Erni Febrianti, SKM., M.K.M	(.....)
Rusda Ananda, SKM., M.Kes	(.....)

Dewan Pembimbing

Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M. Kes	(.....)
Muh. Taufik Page, SKM., M. Kes	(.....)

Mengetahui

**Ketua Jurusan
Kesehatan Masyarakat**


Muhammad. Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIP. 198904122025211057

**Koordinator
Program Studi S1 Administrasi Kesehatan**


Muhammad. Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIP. 198904122025211057

**Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan**


Dr. Halibi SKM., M.Kes
NIP. 198709102015031005



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul :

PENGARUH REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD MAJENE

Disusun dan diajukan oleh:

RIA AMALIA AMRI

B0521323

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan dewan penguji sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Kesehatan pada Program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Pembimbing I



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIDN. 0912048903

Pembimbing II



Muh. Taufik Page, SKM., M.Kes
NIDN. 0007058811

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Administrasi Kesehatan



Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIDN. 0912048903

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi penelitian ini adalah hasil saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ria Amalia Amri

Nim : B0521323

Tanggal : 22 Oktober 2025

Tanda Tangan :



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ria Amalia Amri

Nim : B0521323

Program Studi : Administrasi Kesehatan

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat Hak Bebas Royalti
Noneksklusif atas karya ilmiah saya ini yang berjudul

Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud
Majene.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non
eksklusif ini Universitas Sulawesi Barat berhak menyimpan,
mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*),
merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Majene

Pada Tanggal :

Yang Menyatakan :

(Ria Amalia Amri)

ABSTRAK

Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene

RIA AMALIA AMRI

B0521323

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan jumlah keluhan pasien dan tingkat turnover pegawai yang meningkat mencerminkan adanya masalah pada kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan cross-sectional study terhadap 88 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0,021$), dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 0,316. Kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0,003$), dengan nilai $\text{Exp}(B)$ sebesar 0,479. Besarnya pengaruh kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan remunerasi menunjukkan bahwa faktor non-finansial memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik remunerasi maupun kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen RSUD Majene dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata kunci: Remunerasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit

ABSTRACT

The Influence of Remuneration and Job Satisfaction on Employee Performance at RSUD Majene

RIA AMALIA AMRI

B0521323

This study aims to determine the influence of remuneration and job satisfaction on employee performance at Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene, West Sulawesi Province. The increasing number of patient complaints and rising employee turnover rates reflect problems in hospital employee performance. This quantitative study employed a cross-sectional design involving 88 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and analyzed using logistic regression tests. The results demonstrate that remuneration has a positive and significant influence on employee performance ($p = 0.021$), with an $\text{Exp}(B)$ value of 0.316. Job satisfaction also shows a positive and significant influence on employee performance ($p = 0.003$), with an $\text{Exp}(B)$ value of 0.479. The greater influence of job satisfaction compared to remuneration indicates that non-financial factors play a more dominant role in improving employee performance. This study concludes that both remuneration and job satisfaction are important factors that must be considered by RSUD Majene management to enhance employee performance and the quality of health services to the community.

Keywords: *Remuneration, Job Satisfaction, Employee Performance, Hospital*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan publik memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan prima, serta keterbatasan anggaran menjadi faktor-faktor yang perlu diatasi dengan pendekatan manajerial yang tepat. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, guna memberikan dasar pengambilan kebijakan yang lebih efektif dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majene merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam mendukung sistem kesehatan masyarakat di Kabupaten Majene. Dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya mencerminkan efektivitas pelayanan, tetapi juga berdampak langsung pada tingkat kepuasan pasien dan citra rumah sakit secara keseluruhan.

Meningkatkan performa pegawai merupakan fondasi utama dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan dan diarahkan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengembangan keterampilan, motivasi, dan manajemen organisasi, menjadi faktor kunci dalam membangun daya saing yang kuat.

Sistem remunerasi yang efisien dapat membantu menarik dan mempertahankan tenaga medis maupun non-medis yang berkualitas. Tenaga medis, seperti dokter dan perawat, memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Dengan memberikan remunerasi yang kompetitif, RSUD Majene dapat menarik tenaga medis yang berkompeten dan berpengalaman untuk bergabung serta memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, sistem remunerasi yang adil juga dapat meningkatkan motivasi tenaga medis untuk tetap setia dan

berkomitmen terhadap RSUD Majene, yang pada gilirannya akan mengurangi angka perputaran pegawai yang tinggi.

Selain remunerasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Majene. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif atau negatif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya absensi, dan tingginya tingkat perputaran pegawai. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memenuhi kebutuhan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka.

Dalam sektor pelayanan kesehatan, kepuasan kerja sangatlah penting karena pekerjaan di rumah sakit sering melibatkan tekanan tinggi dan beban kerja yang berat. Tenaga medis dan non-medis harus bekerja dalam waktu yang terbatas, menghadapi situasi darurat, serta berinteraksi dengan pasien dan keluarga yang sering kali berada dalam kondisi emosional yang tidak stabil. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di RSUD Majene.

Dalam beberapa tahun terakhir, RSUD Majene mencatat peningkatan jumlah keluhan dari pasien mengenai kualitas pelayanan yang diterima. Sebagian besar keluhan tersebut berkaitan dengan lambatnya proses penanganan, kurangnya responsivitas petugas, serta sikap yang kurang ramah dalam memberikan layanan. Kondisi ini mencerminkan adanya masalah dalam kinerja pegawai di rumah sakit tersebut.

Seiring dengan meningkatnya keluhan dari pasien, data mengenai tingkat *turnover* (perpindahan) pegawai di RSUD Majene juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, tercatat tingkat *turnover* sebesar 5,56% pada tahun 2021, meningkat menjadi 7,61% pada tahun

2022, dan mencapai angka tertinggi sebesar 8,02% pada tahun 2023. Kenaikan ini dapat mengindikasikan adanya persoalan terkait kepuasan kerja serta sistem remunerasi yang berlaku di rumah sakit tersebut.

Data mengenai sistem remunerasi di RSUD Majene menunjukkan bahwa jumlah kompensasi yang diterima oleh pegawai relatif lebih rendah dibandingkan dengan rumah sakit lain di wilayah yang sama atau rumah sakit sekelas (Laporan Tahunan RSUD Majene, 2023). Hasibuan (2023) menyatakan bahwa perbedaan yang mencolok dalam skema remunerasi dapat berdampak pada motivasi serta kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh studi komparatif dari Sutrisno & Yuliana (2023) yang meneliti sistem remunerasi di 15 rumah sakit pemerintah di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan perawat yang bertugas di ruang rawat inap, terungkap adanya ketidakpuasan terhadap besaran remunerasi yang diterima, terutama jika dibandingkan dengan unit rawat jalan. Para perawat menyatakan bahwa meskipun beban kerja di ruang rawat inap lebih tinggi, remunerasi yang mereka terima justru lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan di rawat jalan. Sistem pembagian remunerasi di RSUD Majene mengacu pada Permendagri No. 61 Tahun 2007, yang mempertimbangkan enam faktor utama: pengalaman dan masa kerja (*basic index*), keterampilan, pengetahuan, dan perilaku (*competency index*), risiko kerja, tingkat kedaruratan, jabatan, serta indeks kinerja (berdasarkan kehadiran). Namun, indikator kinerja individu dan kinerja unit belum dimasukkan dalam perhitungan pembagian remunerasi, meskipun evaluasi kinerja perawat dan tenaga kesehatan lainnya, termasuk *On-going Professional Practice Evaluation* (OPPE) untuk dokter, sudah diterapkan. Ketimpangan ini berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai di sektor publik Indonesia dilakukan melalui sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. SKP berfungsi sebagai alat untuk menilai pencapaian kinerja individu secara sistematis, objektif, akuntabel, partisipatif, dan transparan (Sedarmayanti,

2021). Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa penerapan SKP yang optimal dapat meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui penetapan target yang jelas dan terukur.

Indikator kinerja pegawai seperti pemenuhan target kerja (70%) dan tingkat kehadiran (90%) relatif baik, namun belum cukup untuk menjamin kualitas layanan yang berkelanjutan apabila tidak disertai sistem kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya kerja sukarela yang solid. Robbins & Judge (2013) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sinergi antara motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi (Data Primer, 2025).

Data ini diperkuat oleh hasil rekapitulasi kehadiran pegawai sepanjang tahun 2023, yang menunjukkan ketimpangan kontribusi antara pegawai berstatus tetap dan pegawai sukarela. Meskipun pegawai sukarela hanya 1,1% dari total pegawai yang tercatat, mereka mencatatkan angka kehadiran rata-rata yang hampir menyamai pegawai PNS, yakni 22,88 hari kerja per bulan. Bahkan, beberapa pegawai menunjukkan tingkat kehadiran hingga 254 hari per tahun, menandakan beban kerja yang tinggi dan minimnya rotasi atau redistribusi tugas. Di sisi lain, terdapat pegawai dengan 0 hari kehadiran, menunjukkan potensi ketidaktertiban sistem absensi atau tidak aktifnya pegawai yang tidak segera ditindaklanjuti secara administratif. Ketimpangan beban kerja ini, jika tidak dikelola secara adil dan transparan, berisiko menurunkan motivasi kolektif dan memperburuk moral organisasi (Data Kepegawaian RSUD majene, 2025).

Widodo dan Sami'an (2023), dalam penelitiannya mengenai efektivitas penerapan SKP di rumah sakit milik pemerintah, menyimpulkan bahwa penilaian kinerja yang tidak objektif dan kurang terukur dapat menurunkan motivasi serta kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Prasetyo et al. (2022), yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi SKP bergantung pada adanya sistem pengukuran kinerja yang menyeluruh, validasi bukti kerja yang ketat, serta penyediaan mekanisme umpan balik yang bersifat membangun.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Majene.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung kepada peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait remunerasi dan kepuasan kerja, dalam konteks dunia kerja nyata di sektor pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik untuk pengembangan ilmu di bidang administrasi kesehatan.

2. Bagi RSUD Majene

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen RSUD Majene dalam merancang kebijakan remunerasi dan kepuasan kerja yang lebih efektif, guna meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam perbaikan sistem kerja dan pengembangan sumber daya manusia rumah sakit.

3. Bagi Bidang Administrasi Kesehatan

Penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang administrasi kesehatan, khususnya mengenai peran remunerasi dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini

juga dapat dijadikan rujukan bagi instansi pendidikan atau praktisi di bidang administrasi kesehatan dalam menyusun strategi peningkatan mutu layanan kesehatan melalui pengelolaan SDM yang optimal.

E. Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Iqbal et al.	2020	<i>Impact of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance: The Mediating Role of Customer Satisfaction</i>	Survei kuantitatif, SEM	Kepuasan kerja dan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimediasi oleh kepuasan pelanggan	Persamaan: Membahas kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaan: Fokus pada peran mediasi kepuasan pelanggan
2	Sharma & Sharma	2023	<i>Relationship Between Organizational Justice, Job Satisfaction, and Employee Performance in Healthcare Settings</i>	Mixed-method, survei dan wawancara	Keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Membahas kepuasan kerja dan kinerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Memasukkan aspek keadilan organisasi
3	Lee et al.	2021	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance: A Study of Healthcare Workers During COVID-19</i>	Survei online, analisis regresi	Kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kesehatan	Persamaan: Membahas remunerasi dan kinerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Konteks spesifik pandemi COVID-19

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
4	Akram et al.	2022	<i>The Impact of Reward System on Employee Performance: A Case Study of Public Hospitals</i>	Mixed-method, survei dan FGD	Sistem imbalan yang adil dan transparan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit	Persamaan: Membahas remunerasi dan kinerja di rumah sakit publik. Perbedaan: Fokus spesifik pada sistem imbalan
5	Wang et al.	2020	<i>The Influence of Pay on Job Satisfaction and Turnover Intentions of Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic</i>	Survei cross-sectional, analisis regresi hierarkis	Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap intensi <i>turnover</i>	Persamaan: Membahas remunerasi dan kepuasan kerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Fokus pada intensi turnover dalam konteks pandemi
6	Rahman et al.	2021	<i>The Impact of Total Rewards on Employee Performance in Public Healthcare Sector: The Moderating Role of Work Motivation</i>	Mixed-method, survei dan wawancara	Total rewards berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimoderasi oleh motivasi kerja	Persamaan: Membahas remunerasi dan kinerja di sektor kesehatan publik. Perbedaan: Memasukkan peran moderasi motivasi kerja
7	Nabi et al.	2021	<i>The Impact of Human Resource Management Practices on Job</i>	Survei cross-sectional, analisis regresi	Praktik HRM (termasuk remunerasi) berpengaruh positif pada kinerja,	Persamaan: Membahas faktor yang

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			<i>Performances: The Mediating Role of Organizational Commitment in Healthcare Sector</i>		dimediasi oleh komitmen organisasi	mempengaruhi kinerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Fokus pada praktik HRM secara luas
8	Li & Zhang	2022	<i>The Influence of Perceived Organizational Support on Job Performance: A Serial Mediation Model of Job Satisfaction and OCB in Healthcare Workers</i>	Survei longitudinal, analisis jalur	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dimediasi secara serial oleh kepuasan kerja dan OCB	Persamaan: Membahas kepuasan kerja dan kinerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Fokus pada peran dukungan organisasi dengan model mediasi serial
9	Malik et al.	2024	<i>The Influence of Green Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Green OCB in Healthcare Organizations</i>	Mixed-method, survei dan FGD	Praktik manajemen SDM hijau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimediasi oleh OCB hijau	Persamaan: Membahas kinerja di sektor kesehatan. Perbedaan: Fokus pada aspek keberlanjutan lingkungan dalam manajemen SDM
10	Santos & Ramos	2020	<i>Meneliti dampak job crafting terhadap kinerja</i>	Survei kuantitatif,	Job crafting berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan dan OCB	Persamaan: Membahas kinerja di rumah sakit publik. Perbedaan:

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			<i>pekerjaan dan OCB di rumah sakit publik</i>	analisis regresi hierarkis		Fokus pada peran job crafting

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Majene, dapat disimpulkan bahwa:

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik sistem remunerasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan.
3. Dengan demikian, baik remunerasi maupun kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen RSUD Majene dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Untuk RSUD Majene

Perlu meningkatkan sistem remunerasi yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Manajemen rumah sakit sebaiknya memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan penghargaan atas prestasi, guna menciptakan iklim kerja yang kondusif.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar remunerasi dan kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menggunakan metode penelitian yang lebih luas, misalnya dengan jumlah

sampel yang lebih besar atau pendekatan kualitatif, agar hasil penelitian lebih komprehensif.

3. Untuk Program Studi Administrasi Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian terkait manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan. Dapat dijadikan bahan pembelajaran dan literatur tambahan bagi mahasiswa dalam memahami hubungan antara remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di institusi kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, M., Malik, N. I., Sarwar, M., Anwer, M., & Ahmad, F. (2022). The impact of reward system on employee performance: A case study of public hospitals. *International Journal of Healthcare Management*, 15(2), 165-174.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transforming service employees' citizenship behaviour towards individual sustainability behaviour. *Journal of Services Marketing*, 33(5), 528-544.
- Chen, X., & Wen, P. (2023). Exploring the relationship between work engagement, OCB, and job performance among healthcare professionals. *Journal of Advanced Nursing*, 79(3), 741-752
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Djastuti, I., & Sayekti, F. (2022). The effect of remuneration and job satisfaction on organizational citizenship behavior and employee performance: Evidence from Indonesia's healthcare sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 1737-1753.
- Garcia-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2020). Relationship between job satisfaction, OCB, and counterproductive behaviors: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2772.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2020). Impact of job satisfaction and organizational citizenship behavior on employee performance: The mediating role of customer satisfaction. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521.

- Javed, B., Khan, A. K., & Arjoon, S. (2022). The role of perceived organizational support in the relationship between compensation and OCB: A study of nurses in public hospitals. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 356-365.
- Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Effect of remuneration and organisational culture on employee performance: A study of Indian healthcare industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(3), 547-566.
- Jehanzeb, K., & Alim, A. K. (2021). The impact of remuneration and job satisfaction on organizational citizenship behavior: Evidence from the healthcare sector of the United Arab Emirates. *Journal of Healthcare Leadership*, 13, 105-118.
- Kim, H. J., & Park, J. (2021). The effect of work-life balance on job satisfaction and organizational citizenship behavior in healthcare organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3467.
- Kusuma, A. A., & Sodikin, A. (2022). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 105-117.
- Kumar, P., & Patro, C. S. (2021). The impact of employee empowerment on job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study in Indian healthcare sector. *Global Business Review*, 22(3), 736-751.
- Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L. Z. (2021). The effect of compensation on employee performance: A study of healthcare workers during COVID-19. *Healthcare*, 9(6), 669.
- Li, Y., & Zhang, R. (2022). The influence of perceived organizational support on job performance: A serial mediation model of job satisfaction and OCB in healthcare workers. *Frontiers in Psychology*, 13, 841433.

- Lin, C. C., Kao, Y. T., Chen, Y. L., & Lu, S. C. (2022). The impact of job satisfaction on organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1401.
- Malik, A., Sriyanto, A., & Sigit Pramono, S. (2024). The influence of green human resource management practices on employee performance: The mediating role of green OCB in healthcare organizations. *International Journal of Manpower*, 45(1), 121-137.
- Murniati, M. P., Warastuti, Y., Purnamasari, V., Ayu, S. D., Advensia, A., & Sihombing, R. (2024). Pengaruh remunerasi kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Nabi, M. N., Ahmed, A. A. T., & Rahman, M. S. (2021). The impact of human resource management practices on job performances: The mediating role of organizational commitment in healthcare sector. *SAGE Open*, 11(1), 2158244020988322.
- Nasution, D. A. D. (2024). Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perempuan di mediasi oleh kepuasan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(3).
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., & Pick, D. (2023). The role of employee resilience in the relationship between job satisfaction and OCB: A study of healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 31(1), 130-139.
- Nugroho, A. P., & Suryani, N. K. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(3), 169-182.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, A. B., & Suryani, N. K. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 25-36.
- Rahmawati, A., & Suryani, N. K. (2021). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 134-148.
- Rahman, M., Haque, M., & Hussain, B. (2021). The impact of total rewards on employee performance in public healthcare sector: The moderating role of work motivation. *International Journal of Business and Management*, 16(2), 31-43.
- Sari, D. P., & Mulyana, M. (2020). Analisis Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 112-121.
- Santos, J., & Ramos, H. M. (2020). The impact of job crafting on job performance and OCB: A study in public hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6559.
- Sharma, N., & Sharma, A. (2023). Examining the relationship between organizational justice, job satisfaction, and employee performance in healthcare settings. *Journal of Human Resources in Healthcare*, 12(2), 114-128.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2023). The impact of ethical leadership on employee performance: The mediating role of OCB and job satisfaction in healthcare settings. *Leadership in Health Services*, 36(1), 53-69.

- Syamsi. (2024). Pengaruh kompetensi, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai. *Nobel Journal*.
- Seiko Journal. (2024). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*.
- Sulistyo, W. D., & Wardhani, R. S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 28-38.
- Suryani, N. K., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 89-101.
- Uki Toraja. (2024). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*.
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2020). The impact of remuneration, organizational justice, and employee satisfaction on organizational citizenship behavior: Evidence from healthcare industry in Malaysia. *Heliyon*, 6(12), e05662.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2020). The influence of pay on job satisfaction and turnover intentions of healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 3045-3054
- Widjaja, D. C., & Sudibyo, Y. A. (2021). Analisis Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 12-21.
- Zaman, U., & Abbasi, M. (2020). Linking transformational leadership and individual task performance: A moderated mediation model of OCB and perceived organizational support. *European Journal of*

Investigation in Health, Psychology and Education, 10(1), 501-517.

Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2020). The relationship between job autonomy, OCB, and job performance among nurses: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 433-444.