



Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo

The Effect of Salary and Allowances on the Performance of Non-Health Support Unit Employees at Ir. Soekarno Regional Public Hospital Sukoharjo

Intan Maharani^{1*}, Anton Susanto², Agus Trijono³

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: intan160202@gmail.com^{1*}, anton.susanto10@gmail.com², intan160202@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Published : 10-08-2025

Abstract

Performance is the result of work measured based on specific indicators such as efficiency, effectiveness, and individual contribution to the organization. Observations revealed a lack of professionalism among employees in non healthcare support units. Therefore, attention to incentive structures, such as salaries and benefits commensurate with employee performance, is necessary to improve employee discipline. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of salaries and benefits on the performance of non-healthcare support unit employees at Ir. Soekarno Sukoharjo Regional General Hospital. This study employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis using the T-test, F-test, and coefficient of determination. The sample used a total sampling technique with 74 non-healthcare support unit employees at Ir. Soekarno Sukoharjo Regional General Hospital as respondents. The data collection technique used a questionnaire. The results of the study with multiple linear regression analysis test with $f\text{-count } 71.806 > f\text{-table } 3.97$. The calculated t value of $2.123 > t\text{-table } 1.66571$ from salary and the calculated t value of $2.850 > t\text{-table } 1.66571$ from allowances. From the F test and T test it can be concluded that salary and allowances affect employee performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.181 or 18.1% of salary and allowances affect employee performance. The statistical test results show that salaries and allowances influence the performance of non-health support unit employees at Ir. Soekarno Regional Public Hospital, Sukoharjo. Therefore, the hospital is advised to evaluate its salary and allowance system to ensure that the compensation provided is commensurate with the performance of non-health support unit employees. Keywords: salary, allowances, employee performance, non-health support.

Keywords : salary, allowances, employee performance, non-health support.

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan indikator tertentu seperti efisiensi, efektivitas, dan kontribusi individu terhadap organisasi. Hasil observasi menemukan indikasi kurang profesional di antara pegawai unit penunjang non kesehatan. Maka memperhatikan struktur insentif seperti gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja pegawai diperlukan agar pegawai lebih disiplin. Maka tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ir. Soekarno Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 74 pegawai unit penunjang non kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ir. Soekarno Sukoharjo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dengan uji analisis regresi linier berganda dengan $f\text{-hitung } 71,806 > f\text{-tabel } 3,97$. Nilai t hitung $2,123 > t\text{-tabel } 1,66571$ dari gaji dan nilai t hitung $2,850 > t\text{-tabel } 1,66571$ dari tunjangan. Dari uji F dan uji T dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan



berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,181 atau 18,1% gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji statistik maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan di Rumah Umum Daerah Sakit Ir. Soekarno Sukoharjo. Maka saran yang diberikan untuk rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap sistem gaji dan tunjangan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan dapat sesuai dengan kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan.

Kata Kunci: gaji, tunjangan, kinerja pegawai, penunjang non kesehatan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa kesehatan, Rumah Sakit memiliki peran penting dalam sistem pelayanan jasa kesehatan. Rumah Sakit adalah institusi atau organisasi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan bagi individu, keluarga maupun kelompok masyarakat. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kesehatan harus sesuai dengan bidangnya. Dalam hal ini sumber daya manusia di Rumah Sakit memiliki peran masing-masing, baik dalam medis maupun non medis seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang penyelenggaraan bidang perumahsakitian disebutkan bahwa unit penunjang non kesehatan meliputi manajemen rumah sakit, informasi dan komunikasi, pemeliharaan sarana dan alat kesehatan, pelayanan laundry/binatu, Pemulasaran jenazah dan pelayanan penunjang lain (Peraturan Pemerintah, 2024).

Unit penunjang non kesehatan merupakan bagian dari rumah sakit yang memberikan layanan pendukung operasional, namun tidak terlibat langsung dalam tindakan medis maupun pelayanan kesehatan kepada pasien. Meski tidak berhubungan langsung dengan aspek klinis, unit ini memiliki peranan penting dalam menjaga kelancaran dan efisiensi operasional rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat guna mendorong peningkatan kinerja pegawai di unit tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja pegawai negeri sipil, kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi atau unit kerja yang didasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta perilaku kerja yang ditunjukkan (Peraturan Pemerintah, 2019). Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis di Rumah Sakit merupakan wujud performa atau kinerja. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan indikator tertentu seperti efisiensi, efektivitas, dan kontribusi individu terhadap organisasi (Sheila & Josephat, 2015). Salah satu upaya efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian reward.

Reward merupakan satu bentuk penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), reward yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas pegawai. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemberian reward yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hermasicha, (2022) bahwa gaya kepemimpinan dan reward secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam konteks unit penunjang non kesehatan, belum banyak penelitian secara spesifik mengkaji dampak reward terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi



dalam hasil penelitian mengenai pengaruh 3 reward terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa reward memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Riansyah (2021). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Reinaldo dan Raharja (2024) menemukan bahwa pengaruh reward terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti motivasi dan lingkungan kerja lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Ir. Soekarno Sukoharjo merupakan lokasi penelitian yang strategis dan representatif. RSUD ini adalah satu-satunya rumah sakit kelas B di Kabupaten Sukoharjo yang telah terakreditasi Paripurna bintang 5 pada 2023, sehingga memiliki standar mutu pelayanan yang tinggi. Dengan background tersebut standar mutu akreditasi tinggi, manajemen informatika yang maju, serta target peningkatan disiplin pegawai lokasi ini sangat tepat untuk dieksplorasi. 4 Penelitian di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi nyata terkait reformasi sistem kompensasi, jam kerja, serta kebijakan monitoring secara digital, yang mampu mempertahankan atau meningkatkan capaian kinerja secara berkelanjutan.

Hasil dari observasi awal yang telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Ir. Soekarno Sukoharjo peneliti menemukan indikasi kurang profesional di antara pegawai unit penunjang non-kesehatan selama jam kerja. Terdapat beberapa indikasi pegawai meninggalkan area kerja tanpa izin, mengambil istirahat sebelum memasuki jadwal yang ditetapkan, dan lingkup waktu istirahat melampaui 60 menit batas maksimal regulasi oleh rumah sakit. Pola tersebut menggambarkan adanya masalah kedisiplinan yang perlu diatasi secara sistematis. Sebab, jika tidak ditangani, hal ini dapat menyebabkan gangguan operasional, menurunnya kualitas pelayanan, dan timbulnya ketidakadilan beban kerja bagi rekan sejawat di unit medis yang tetap menjalankan tugas sesuai jadwal. Melalui data rekapitulasi penilaian kinerja pada bulan Desember ditahun 2024 sejumlah 72 pegawai unit penunjang non kesehatan memiliki kriteria penilaian “baik” dengan skor nilai 76-90 dan 2 pegawai unit penunjang non kesehatan memiliki kriteria penilaian “cukup” dengan nilai 61-75. Penilaian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, efektivitas kerja pegawai terlihat positif. Namun, hasil tersebut perlu direspon secara proaktif agar capaian kinerja tidak menurun ke depannya, terutama dengan memperhatikan struktur insentif seperti gaji dan tunjangan yang harus sesuai dengan beban dan jeda waktu kerja pegawai, guna mempertahankan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward berupa gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai unit penunjang non-kesehatan di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo, serta memberikan rekomendasi kebijakan terkait sistem kompensasi guna meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang dirancang untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaji dan tunjangan, terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Metode ini menggambarkan hasil penelitian dengan menyajikan data berupa angka terhadap situasi yang dialami oleh peneliti berdasarkan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dikarenakan jumlah populasi relative kecil maka, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total sampling adalah seluruh pegawai unit penunjang non kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ir. Soekarno Sukoharjo yang



berjumlah 74 pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert dengan skala data ordinal 4 poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap tiga variabel : gaji (X1), tunjangan (X2), kinerja pegawai (Y).

Analisis data mencakup tiga tahap utama, yaitu pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan dan ketepatan alat ukur yang digunakan. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, serta multikolinearitas guna memastikan data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Sementara itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan uji lainnya yang relevan. Seluruh tahapan analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan Di Rumah Sakit Ir. Soekarno Sukoharjo

Gaji merupakan imbalan periodik dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Kadarisman (2014) bahwa gaji merupakan balas jasa atas peran dan status seorang pegawai. Hasil penelitian terhadap pegawai di unit penunjang non kesehatan RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo menunjukkan bahwa pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai sig. 0,037; t -hitung = 2,123 > t -tabel 1,66571), sehingga hipotesis diterima.

Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Riansyah (2021), yang menemukan bahwa pemberian gaji secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai (t -hitung = 2,645 > t -tabel 0,682), serta penelitian oleh Budi (2022) yang menyimpulkan bahwa kombinasi gaji dan tunjangan memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama jika gaji sesuai dengan jabatan dan tugas yang diemban.

Secara teori, gaji yang adil dan kompetitif dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai. Luther Gulick (2019) menekankan bahwa gaji dan motivasi adalah faktor penting dalam kinerja karyawan, sedangkan studi di Jurnal RITMIK (Alfiyah, 2018) menguatkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan performa kerja melalui motivasi internal. Dengan demikian, organisasi perlu merancang kebijakan penggajian yang proporsional dan menyesuaikan dengan beban kerja guna mendukung kinerja optimal pegawainya.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan Di Rumah Sakit Ir. Soekarno Sukoharjo

Tunjangan dipahami sebagai kompensasi tidak langsung di luar gaji pokok yang disediakan organisasi untuk mendukung kesejahteraan dan kebutuhan kerja karyawan. Definisi ini menegaskan fungsi tunjangan sebagai bagian dari paket imbal jasa yang melengkapi upah/ gaji (mis. asuransi, cuti, fasilitas) guna menunjang kepuasan dan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo, variabel tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai unit penunjang non-kesehatan (Sig. 0,006; t -hitung 2,850 > t -tabel 1,66571; H_0 ditolak), yang mengindikasikan bahwa paket tunjangan yang memadai berkorelasi dengan perbaikan output kerja.



Temuan tersebut sejalan dengan sejumlah studi yang menunjukkan pengaruh langsung tunjangan terhadap kinerja, termasuk melalui jalur mediasi kepuasan kerja; tunjangan kinerja terbukti meningkatkan kepuasan dan pada gilirannya mendorong kinerja pegawai. Namun, literatur juga menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten: ada penelitian yang tidak menemukan pengaruh signifikan, bahkan melaporkan arah efek yang berbeda pada konteks tertentu. Hal ini menandakan bahwa desain, kecukupan, dan relevansi tunjangan terhadap beban/karakter pekerjaan berperan penting pada kuat-lemahnya hubungan tunjangan kinerja.

Dari perspektif manajemen SDM, perancangan tunjangan yang adil, kompetitif, dan selaras tuntutan jabatan merupakan komponen inti sistem *reward* yang berdampak pada motivasi, keterikatan, dan kinerja. Literatur fundamental menempatkan *reward/benefits* sebagai bagian dari praktik kompensasi yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja organisasi, sehingga perlu dikelola berbasis bukti dan kebutuhan pemangku kepentingan. Praktik terbaik merekomendasikan paket tunjangan yang relevan, transparan, dan mampu mendukung retensi serta kinerja berkelanjutan.

Pengaruh Pemberian Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penunjang Non Kesehatan Di Rumah Sakit Ir. Soekarno Sukoharjo

Gaji dan tunjangan merupakan bentuk *financial reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kontribusi kerja mereka, seperti dijelaskan oleh Karami et al. (2013), yang menemukan bahwa sistem penghargaan finansial berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Pada RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo, analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,429 dan koefisien determinasi 0,181 atau 18,1%—menunjukkan bahwa variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai unit penunjang non-kesehatan.

Temuan ini konsisten dengan teori motivasi yang berkembang; menurut Herzberg (melalui Two-Factor Theory), gaji termasuk dalam *hygiene factors* yang, walau tidak secara langsung memotivasi, dapat mencegah ketidakpuasan kerja jika cukup memadai. Sementara fasilitas seperti tunjangan dapat memperkuat tanggung jawab pekerjaan sehingga mendekati motivator intrinsik. Jika tidak dirancang sesuai kebutuhan kerja, tunjangan justru tidak efektif meningkatkan performa.

Dari perspektif teori kebutuhan manusia (Maslow), gaji dan tunjangan memenuhi kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan kerja yang membentuk fondasi motivasi individu. Oleh karenanya, dalam manajemen sumber daya manusia, kebijakan penggajian dan tunjangan yang proporsional dan sesuai tanggung jawab kerja sangat penting dalam membangun motivasi serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Gaji (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,123 yang lebih besar dari t-tabel 1,66571, sehingga hipotesis nol ditolak. Artinya, variabel gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tunjangan (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo. Nilai t-hitung sebesar 2,850 yang melebihi t-tabel 1,66571 menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaji dan tunjangan memberikan kontribusi sebesar 18,1% terhadap kinerja pegawai, yang berarti masih ada



variabel lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja. Dengan demikian, semakin besar gaji dan tunjangan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai unit penunjang non kesehatan di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Armstrong, & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD Larasati Ngadiluwih Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 124–146. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950>
- Gulick, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hermasicha, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru. (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Karami, Amin, Dolatabadi, H. R., & Rajaeepou, S. (2013). Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9).
- Peraturan Pemerintah. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. In *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Peraturan Pemerintah. (2024). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. *Peraturan Pemerintah*, (226975).
- Reinaldo, Y. Z., & Raharja, E. (2024). Pengaruh Reward , Training , Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Karyawan (Studi Pada Karyawan Fungsi Hsse Pt . Kilang Pertamina International Refinery Unit Iv Cilacap). *Diponegoro Jurnal of Management*, 13, 1–12.
- Riansyah, R. O. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama. (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Sheila, W., & Josephat, K. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru Country Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(11), 87–93.