ABSTRAK

Meri Teja Arum, 1228010113, 2026. "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung".

Optimalisasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan krusial dalam penyelenggaraan administrasi publik di sektor kesehatan. Klinik, puskesmas dan bahkan rumah sakit seringkali melihat tenaga kesehatan maupun pegawai yang mendukung fungsi pelayanan sebagai aktor utama atau roda gerak dalam layanan kesehatan. Kondisi ini menegaskan adanya urgensi kesejahteraan pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Salah satu upaya menjawab fenomena tersebut yaitu penerapan remunerasi yang dapat diklaim oleh para ASN. Remunerasi berbasis kinerja didesain untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawai. Meski begitu, fakta di lapangan tak jarang menghadapi berbagai macam kendala struktural dan operasional. Maka dari itu, perlu kajian atas penerapan remunerasi guna merumuskan strategi optimalisasi yang berkelanjutan terlebih di instansi kesehatan.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh remunerasi secara parsial. Lima (5) prinsip dalam remunerasi akan diuji pengaruhnya, mulai dari prinsip sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan. Hipotesis yang ditetapkan peneliti yakni H_0: Tidak ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Bandung dan H_1: Ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif asosiatif, melalui pengumpulan data kuesioner dengan 18 pernyataan dan skala likert empat tingkat kepada 89 responden sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pemenuhan syarat uji asumsi dasar. Hasil pengujian ini memunculkan nilai F hitung sebesar 2,535 dan nilai signifikansi 0,035. Nilai tersebut berkesimpuan H_0 ditolak, meski besaran nilai *R Square* hanya 13,2%. Adapun hasil statistik uji t (parsial) tidak menemukan satupun dari kelima prinsip remunerasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Bandung.

Kata Kunci: remunerasi, kinerja pegawai, rumah sakit umum daerah

ABSTRACT

Meri Teja Arum, 1228010113. 2026. "*The Influence of Remuneration on Employee Performance at the Bandung City Regional General Hospital*".

Optimizing the performance of State Civil Apparatus (ASN) plays a crucial role in the administration of public services within the health sector. Clinics, community health centers (puskesmas), and hospitals often view healthcare professionals and support staff as the primary actors—the driving force—behind healthcare services. This underscores the urgent need to ensure employee well-being as a means to foster improved performance.

One approach to addressing this is the implementation of a remuneration system for ASN personnel. Performance-based remuneration is designed to sustain employee productivity; however, in practice, various operational challenges often arise. Consequently, it is necessary to examine the implementation of such remuneration to formulate sustainable optimization strategies, particularly within healthcare institutions.

This study aims to determine and analyze the extent to which remuneration influences employee performance at the Bandung City Regional General Hospital. Furthermore, it seeks to analyze the significance of the influence of remuneration on an individual basis. Five (5) principles of remuneration are examined: the merit-based system, fairness, adequacy, competitiveness, and transparency. The hypotheses established are: H_0 (null hypothesis)—there is no influence of remuneration on employee performance at the Bandung City Regional General Hospital; and H_1 (alternative hypothesis)—there is an influence of remuneration on employee performance at the Bandung City Regional General Hospital.

The study employs an associative quantitative approach, collecting data via a questionnaire consisting of 18 statements—using a four-point Likert scale—administered to a sample of 89 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression, subject to the fulfillment of fundamental assumption tests. The results yielded an F-statistic of 2.535 with a significance value of 0.035. These findings lead to the rejection of the null hypothesis (H_0), although the R-squared value is 13.2%. Meanwhile, the results of the t-test (partial analysis) indicate that none of the five remuneration principles have an impact on employee performance at the Bandung City Regional General Hospital (RSUD).

Keywords: remuneration, employee performance, regional general hospital