

## **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN TENTANG JASA PELAYANAN DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL**

**Hardanti Kartika Putri<sup>1</sup>, Firman Pribadi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Student of Hospital Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta

<sup>2</sup> Lecturer of Hospital Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta

Email: [hardantikartika@gmail.com](mailto:hardantikartika@gmail.com)

---

### **Abstrak**

Rumah sakit pemerintah daerah yang telah menjadi BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan atas barang/jasa layanan yang diberikan. Imbalan atas barang/jasa layanan yang diberikan tersebut ditetapkan dalam bentuk tarif dari setiap jenis pelayanan dan kelas perawatan. Besaran tarif layanan yang diusulkan dan ditetapkan tersebut harus mempertimbangkan hal-hal : (a) kontinuitas dan pengembangan layanan; (b) daya beli masyarakat; (c) asas keadilan dan kepatutan; dan (d) kompetisi yang sehat. Penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan RSUD Panembahan Senopati Bantul yaitu sebanyak 837 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 89 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Besarnya kontribusi persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan sebesar 75,1% sedangkan 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *2018 Proceeding Healthcare. All rights reserved*

**Kata Kunci:** persepsi karyawan tentang Jasa pelayanan, Tunjangan dan Kinerja Karyawan

### **LATAR BELAKANG**

Kesehatan merupakan suatu komponen vital bagi setiap individu karena kesehatan mempengaruhi berbagai sektor kehidupan. Kesehatan adalah tanggung jawab bersama setiap individu, keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta. Pemerintah

Republik Indonesia telah membuat Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) agar seluruh masyarakat Indonesia terjamin oleh asuransi kesehatan sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah  
Panembahan Senopati Bantul

merupakan rumah sakit pendidikan kelas B yang telah menerapkan PPK-BLUD pada tanggal 21 Juli 2009 (Keputusan Bupati Bantul Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Pola Penerapan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah). Rumah sakit pemerintah daerah yang telah menjadi BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan atas barang/jasa layanan yang diberikan.

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dari sebuah organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit dalam menciptakan keberlangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan. Jika kinerja karyawan rendah, maka kinerja rumah sakit juga akan mengalami penurunan. Demikian juga sebaliknya, jika kinerja karyawan tinggi maka akan memberikan hasil maksimal dalam pencapaian tujuan rumah sakit (Febriyanti dan Faslah, 2013).

Organisasi dalam usaha untuk memastikan kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk menghargai karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kesediaan karyawan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi tergantung dengan kompensasi yang ditawarkan (Osibanjo, dkk., 2014). Karyawan dengan mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan, dan keterampilannya di tempat kerja, tentunya mengharapkan imbalan yang setimpal baik dalam bentuk gaji, kompensasi/remunerasi, maupun bentuk tunjangan lain.

Menurut Sanjani, dkk., (2014) remunerasi jasa medis merupakan besaran nilai uang yang diterima oleh tenaga medis sebagai kompensasi atas kinerja yang dilakukan berkaitan dengan risiko dan tanggung jawab profesi dari pekerjaannya. Olobusayo, dkk., (2014) mengemukakan bahwa sistem remunerasi akan menentukan tingkat komitmen karyawan dan kinerjanya dalam bekerja. Karyawan harus dimotivasi melalui tunjangan yang akan senantiasa mendorong karyawan untuk menjadi proaktif dan memiliki sikap yang benar dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Hameed, dkk., (2014) mengartikan kompensasi sebagai output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, atau penghargaan lainnya seperti pertukaran imbalan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2010). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Panembahan Senopati Bantul. Jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Teknik sampling yang digunakan Non *probability sampling* dengan metode *purposive sampling*.

## HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Responden

Deskripsi responden diperoleh gambaran seperti disajikan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	F	%
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	16	18,0
	b. Perempuan	73	82,0
2.	Pendidikan		
	a. SMU	17	19,1
	b. D3	54	60,7
	c. S1	18	20,2
3.	Status Pernikahan		
	a. Menikah	66	74,2
	b. Belum menikah	23	25,8
4.	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	49	55,1
	b. 5 – 10 Tahun	25	28,1
	c. > 10 Tahun	15	16,8
	Total	89	100,0

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 73 (82,0%) orang dan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 (18,0%) orang. Pendidikan responden yaitu D3 sebanyak 54 (60,7%) orang dan 17 orang (19,1%) berpendidikan SMU. Sebagian besar responden dengan status

menikah sebanyak 66 (74,2%) orang dan belum menikah sebanyak 23 (25,8%) orang. Mayoritas responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 49 (55,1%) orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 15 (16,9%) orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan, dengan pendidikan D3, status menikah dan masa kerja kurang dari 5 tahun.

### B. Deskriptif Variabel Penelitian

#### 1. Jasa pelayanan (X1)

Distribusi frekuensi variabel persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dapat dilihat tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Distribusi Frekuensi Jasa pelayanan**

No	Kategori	(f)	(%)
1	Sangat tinggi	4	4,5
2	Tinggi	65	73,0
3	Sedang	19	21,3
4	Rendah	1	1,1
5	Sangat Rendah	0	0
	Jumlah	89	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari 89 responden, jasa pelayanan sebagian besar berada pada kategori tinggi sebanyak 65 responden (73,0%), kategori sedang sebanyak 19 responden (21,3%), kategori sangat tinggi sebanyak 4 responden (4,5%) dan pada kategori rendah sebanyak 1 responden (1,1%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi

karyawan tentang jasa pelayanan adalah tinggi berdasarkan perhitungan skala interval sebanyak sebanyak 65 responden (73,0%).

## 2. Tunjangan (X<sub>2</sub>)

Distribusi frekuensi variabel tunjangan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5. Hasil Distribusi Frekuensi Tunjangan**

No	Kategori	(f)	(%)
1	Sangat tinggi	25	28,1
2	Tinggi	44	49,4
3	Sedang	14	15,7
4	Rendah	6	6,7
5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		89	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari 89 responden, tunjangan sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 44 responden (49,4%), kategori sangat tinggi sebanyak 25 responden (28,1%), kategori sedang sebanyak 14 responden (15,7%) dan pada kategori rendah sebanyak 6 responden (6,7%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan adalah tinggi.

## 3. Kinerja (Y)

Distribusi frekuensi untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7. Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja**

No	Kategori	(f)	(%)
----	----------	-----	-----

1	Sangat tinggi	9	10,1
2	Tinggi	48	53,9
3	Sedang	22	24,7
4	Rendah	10	11,2
5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		89	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari 89 responden, kinerja sebagian besar pada kategori tinggi sebanyak 48 responden (53,9%), kategori sedang sebanyak 22 responden (24,7%), kategori rendah sebanyak 10 responden (11,2%) dan pada kategori sangat tinggi sebanyak 9 responden (10,1%). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel berasal dari populasi dengan distribusi yang normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.9 Ringkasan Uji Normalitas**

Variabel	KSZ	Sig.	Ket
Unstandardized Residual	0,669	0,761	Normal

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal

## 2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 dan *Deviation from linearity* lebih sebesar 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig	Ket
X1 → Y	28,810	0,000	Linier
X2 → Y	28,949	0,000	Linier

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* lebih sebesar 0,05 untuk variabel jasa pelayanan (X1) dan tunjangan (X2) terhadap kinerja (Y) sehingga dapat dinyatakan model regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas

variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
(X1)	0,786	1,273	No multi
(X2)	0,786	1,273	No multi

Sumber: Data primer diolah 2018

Hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel independen diperoleh *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 nilai maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 4. Pengujian hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear**

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
(X1)	0,206	1,404	0,000
(X2)	0,845	13,240	0,000
Konstant		= -2,440	
Adjusted R <sup>2</sup>		= 0,751	
F hitung		= 133,991	
Sig.		= 0,000	

Sumber: data diolah, 2018

Hasil statistik uji t untuk variabel Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh jasa pelayanan (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk tunjangan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) nilai t hitung sebesar 13,240 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka menunjukkan bahwa ada pengaruh antara tunjangan (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi. Tujuan dari uji F ini adalah untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisien regresi dari indikator variabel bebas yang digunakan dalam analisis ini signifikan. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 133,991 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), maka persepsi karyawan tentang jasa pelayanan (X1) dan tunjangan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,751 menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan tentang jasa pelayanan (X1) dan tunjangan (X2)

berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh jasa pelayanan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Menurut Nawawi (2011) persepsi karyawan tentang jasa pelayanan berupa seluruh imbalan finansial yang tidak mencakup dalam jasa langsung. Bila sistem pembagian jasa pelayanan dianggap bernilai bagi karyawan, maka akan mendatangkan persepsi yang positif terhadap sistem pembagian jasa pelayanan tersebut (Nofrinaldi, dkk., 2006).

Penelitian yang dilakukan Laura (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat menciptakan suatu keadaan kerja yang lebih

menyenangkan, dan memberikan rasa puas pada karyawan sehingga nantinya karyawan akan merasa bersemangat untuk bekerja.

Adanya kesesuaian harapan karyawan terhadap persepsi karyawan tentang jasa pelayanan didukung dengan perolehan nilai tren tertinggi sebesar 3,83 pada pernyataan “Penetapan tugas berdasarkan atas indeks pengukuran yang digunakan”. Adanya mekanisme pembagian dan penetapan yang baik dan rinci akan membuat karyawan merasa adil dalam hal pekerjaan karena sesuai dengan beban kerjanya.

Selain dibuktikan dengan penilaian kuesioner, tunjangan yang perusahaan sudah diberikan, dibuktikan dengan hasil wawancara oleh beberapa karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Terdapat beberapa responden menyatakan bahwa mekanisme pembagian dan penetapan tugas sudah bagus. Sesuai kutipan wawancara berikut:

“Pembagian tugas sudah sesuai dengan jobdesk”.

Menurut Peraturan Bupati No. 22 tahun 2011 tentang sistem remunerasi di RSUD Panembahan Senopati Bantul, dalam melakukan pembagian jasa pelayanan tidak langsung untuk seluruh pegawai unit medis maupun non medis, pembagiannya menggunakan sistem indeks individu. Indeks adalah cara atau perangkat untuk menentukan besaran skor individu pegawai sesuai beban kerjanya.

Adanya pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi persepsi karyawan tentang jasa pelayanan yang diberikan rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan. Rumah sakit yang dalam memberikan persepsi karyawan tentang jasa pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Untuk itu, guna meningkatkan kinerja karyawan, rumah sakit harus meningkatkan kualitas persepsi karyawan tentang jasa pelayanan.

## **2. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul**

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Saleh dan Darwis (2013) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Mulyadi (2012) mengartikan tunjangan sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Ruky (2002) mengemukakan bahwa fungsi atau tujuannya adalah sebagai suplemen (tambahan) dari gaji pokok.

Hasil penelitian diperoleh nilai tren tertinggi sebesar 4,06 pada pernyataan “Adanya fasilitas beribadah sesuai dengan kepercayaan mencerminkan penghargaan pihak rumah sakit terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah”. Artinya bahwa tunjangan kepada karyawan berupa fasilitas terutama fasilitas ibadah membuat karyawan menambah kepercayaan rumah sakit dalam memberikan pelayanan sehingga karyawan akan lebih memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa adanya fasilitas pendukung, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya (Wibowo, 2012). Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Fasilitas sudah memadai dan setiap karyawan berusaha mewujudkan kinerja yang optimal.”

Simora dalam Huda (2015) menyatakan supaya program tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan, yaitu: tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata, tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi

kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu, program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan dan juga jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

### **3. Pengaruh jasa pelayanan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.**

Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 75,1% sedangkan 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pelayanan rumah sakit erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2012) kinerja merupakan apa yang



dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Campbell mengartikan kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, sehingga kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Mulyadi (2012) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Boedianto (2012) menghasilkan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian tersebut, pemberian kompensasi atau remunerasi yang dilandaskan pada kinerja masing-masing karyawan dapat memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar bisa mendapatkan kompensasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor jasa pelayanan dan tunjangan, dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan, Rumah sakit diharuskan meningkatkan persepsi karyawan

tentang jasa pelayanan dan tunjangannya terlebih dahulu di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

### **KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini, dapat disimpulkan secara umum Jasa pelayanan dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Pengaruh persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat disimpulkan secara khusus sebagai berikut :

1. Jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
2. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Jasa pelayanan dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Besarnya kontribusi persepsi karyawan tentang jasa pelayanan dan tunjangan sebesar 75,1% sedangkan 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **References**

1. Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu*

- Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
2. Boedianto, Sugeng. 2012. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Anak Blitar. *Jurnal Revitalisasi*, Vol. 1, No. 3, Halaman 49-56
  3. Febriyanti, Bahirah Mustika dan Faslah, Roni. 2013. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Balai Pemasyarakatan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. Vol. 1, No. 2, Halaman 104-116
  4. Hameed, dkk., 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 5, No. 2, Halaman 302-309
  5. Huda, Muhammad Wahid. 2015. Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. IAIN Salatiga
  6. Laura. 2012. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan Vip Anggrek Dan Ruang Perawatan K, Rs. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta). *Naskah Publikasi*
  7. Mulyadi. 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka. *Jurnal Accounting*. Vol. 5, No. 2, Halaman 32-62
  8. Nofrinaldi, dkk., 2006. Persepsi dan Pengaruh Sistem Pembagian Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa Madani. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Vol. 9, No. 2, Halaman 65-71
  9. Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
  10. Olobusayo, dkk., 2014. Incentives Packages and Employees' Attitude to Work: A Study of Selected Government Parastatals in Ogun State, South-West, Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*. Vol. 3, No. 1, Halaman 63-74
  11. Osibanjo, dkk., 2014. Compensation Packages: A Strategic Tool for Employees' Performance and Retention. *Leonardo Journal of Science*. Issue 25, page: 65-84
  12. Ruky, Achmad S. 2002. Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
  13. Saleh dan Darwis. 2013. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 1
  14. Sanjani, dkk., 2014. Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pegawai dan Remunerasi Jasa Medis pada Rumah Sakit Bedah Surabaya.

*Jurnal Sistem Informasi. Vol. 3, No. 1, Halaman 87-93*

15. Simanjuntak, Payaman J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta:
16. Wibowo, Daniel Akbar. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Determinan dalam Manajemen Keperawatan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tasikmalaya. *Jurnal Cakrawala Galuh. Vol. 2, No. 6, Halaman 37-45*