

PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI NON PNS BIDANG NON MEDIS DI RSI MASYITHOH BANGIL)

Novira Imanda Ryanta^{1*}, Umi Setyorini², Desak Gede Tiara Sharasshita³, Mariatul Iftiyah⁴, Sri Puji Rahayu⁵

¹²⁴⁵Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan, ³Universitas WR. Supratman.

Korespondensi*: novira.imanda@mhs.itbyadika.ac.id

Abstract

Berdasarkan hasil observasi pada beberapa pegawai Non PNS Bidang Non Medis di RSI Masyithoh Bangil terdapat perbedaan gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas kerja antara pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Dengan adanya perbedaan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS terutama Bidang Non Medis. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Bidang Non Medis di RSI Masyithoh Bangil. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuisioner yang dibantu dengan alat uji statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Gaji (X1) dan Fasilitas Kerja (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel lain Tunjangan (X2) dan Insentif (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Gaji, Insentif, Kinerja Pegawai, Tunjangan.

Abstract

Based on observations of several non-civil servant employees in the non-medical field at RSI Masyithoh Bangil, there are differences in salaries, allowances, incentives and work facilities between civil servants and non-civil servants. These differences can affect the performance of non-civil servant employees, especially those in the non-medical field. The purpose of this study is to analyse the effect of salary, allowances, incentives, and work facilities on the performance of non-civil servant employees in the non-medical field at RSI Masyithoh Bangil. This study is quantitative in nature. The method used is descriptive quantitative, using a questionnaire assisted by SPSS statistical testing tools. The results of the study indicate that salary (X1) and work facilities (X4) has an effect on employee performance. Meanwhile, the other variables, namely allowances (X2), incentives (X3), , do not have an effect on employee performance.

Keywords: Work Facilities, Salary, Incentives, Employee Performance, Allowances.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta (Andisi, 2018). Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah pemberian kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, dan insentif, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai guna mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

Gaji dan tunjangan berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja kerja (Muhdi, 2019). Insentif juga dipandang sebagai stimulus untuk mendorong pegawai bekerja lebih optimal sesuai target organisasi (Kurniawan, 2021). Namun demikian, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja

pegawai, sehingga masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks sektor publik.

Permasalahan kompensasi dan fasilitas kerja menjadi lebih kompleks pada pegawai non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) yang bekerja di instansi pemerintah. Pegawai Non PNS umumnya menerima gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang berbeda dibandingkan dengan pegawai PNS, meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan yang relatif sama. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Non PNS, terutama dalam lingkungan kerja pelayanan publik seperti rumah sakit daerah.

RSI Masyithoh Bangil sebagai institusi pelayanan kesehatan publik melibatkan pegawai Non PNS pada bidang non medis untuk mendukung kelancaran operasional rumah sakit. Namun, adanya perbedaan sistem kompensasi dan fasilitas kerja antara pegawai PNS dan Non PNS menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana faktor gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS bidang non medis di RSI Masyithoh Bangil sebagai upaya memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik (Daulay, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS?
5. Apakah gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS?

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai Non PNS atau Non ASN merupakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah tanpa memiliki status sebagai Aparatur Sipil Negara. Keberadaan pegawai Non ASN memiliki peran strategis dalam mendukung pelayanan publik, antara lain melengkapi tugas ASN, menyediakan keahlian khusus, mengisi kekurangan tenaga ASN, serta memperluas jangkauan pelayanan. Oleh karena itu, kinerja pegawai Non PNS menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas dan efektivitas pelayanan publik, khususnya pada instansi pelayanan kesehatan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi utama yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang diberikan Mulyadi (2013:373). Gaji berperan dalam menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong disiplin dan kinerja pegawai. Adapun indikator dalam pengikuran gaji meliputi kelayakan, motivasi kerja dan keupasan kerja

Tunjangan berfungsi sebagai kompensasi tambahan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Wibowo, 2014: 322). Tunjangan juga dapat diartikan sebagai pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Adapun beberapa jenis tunjangan antara lain tunjangan wajib (contoh: social security act, tunjangan karyawan, tunjangan kesehatan) dan tunjangan tidak wajib (contoh: bayaran saat tidak bekerja, cuti dibayarcuti panjang).

Sementara itu, insentif diberikan berdasarkan prestasi atau hasil kerja sebagai upaya mendorong produktivitas dan semangat kerja pegawai (Setyorini U. , 2021). Insentif

merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Terdapat beberapa jenis insentif, yakni piece work, bonus, komisi, insentif bagi eksekutif, dan lain sebagainya. Ketiga komponen kompensasi tersebut dipandang sebagai faktor penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Selain kompensasi, fasilitas kerja juga memiliki peran signifikan dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai (Yandi, 2023). Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan kenyamanan dan keselamatan kerja. Ketersediaan fasilitas yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan tertata dengan baik diharapkan mampu mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Dalam pengukuran fasilitas ini menggunakan beberapa indikator, yakni sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, dan penempatan penataan benar.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam teori Whitmore kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Dengan teori ini juga mengemukakan kinerja yang dianggap representatif maka dapat digambarkan dengan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang (Uno, 2022). Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Berdasarkan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang secara konseptual berpotensi memengaruhi kinerja pegawai Non PNS.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) bidang non medis di RSI Masyithoh Bangil yang berjumlah 152 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh 61 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional sampling. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden terpilih dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2), Insentif (X3), Fasilitas Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y). Data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(n-k)$. Pada penelitian ini, semua item adalah masing-masing 2 pertanyaan maka nilai $df = 61$ (jumlah responden) - 2 = 59 dan $r_{tabel} = 0.2520$.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	4.525	.554	.778	.606	.
X1.2	4.492	.487	.778	.606	.

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Hasil analisis nilai validitas pada tabel Corrected Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai X1.1 menyatakan $0,778 > 0,2520$, dan nilai X1.2 menyatakan $0,778 > 0,2520$. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Gaji (X1) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)

Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.541	.419	.786	.618	.
X2.2	4.475	.487	.786	.618	.

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Hasil analisis nilai validitas pada tabel Corrected Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai X2.1 menyatakan $0,786 > 0,2520$, dan nilai X2.2 menyatakan $0,786 > 0,2520$. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Tunjangan (X2) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Insentif (X3)

Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	4.492	.354	.637	.406	.
X3.2	4.574	.482	.637	.406	.

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Hasil analisis nilai validitas pada tabel Corrected Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai X3.1 menyatakan $0,637 > 0,2520$, dan nilai X3.2 menyatakan $0,637 > 0,2520$. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Insentif (X3) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X4)

Scale if Deleted	Mean Item	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	4.738	.197	.621	.385	.
X4.2	4.508	.454	.621	.385	.

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Hasil analisis nilai validitas pada tabel Corrected Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai X4.1 menyatakan $0,621 > 0,2520$, dan nilai X4.2 menyatakan

$0,621 > 0,2520$. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Fasilitas Kerja (X4) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Scale Deleted	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	4.590	.279	.821	.674	.
Y.2	4.623	.272	.821	.674	.

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Hasil analisis nilai validitas pada tabel Corrected Item Total Correlation menunjukkan bahwa nilai Y.1 menyatakan $0,821 > 0,2520$, dan nilai Y.2 menyatakan $0,821 > 0,2520$. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

2. UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha. Apabila nilai dari koefisien reliabilitas cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Gaji (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.875	2

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel Gaji (X1) memiliki nilai sebesar 0,874. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan $0,874 > 0,60$.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N f Items
.879	.880	2

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel Tunjangan (X2) memiliki nilai sebesar 0,879. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan $0,879 > 0,60$.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.778	2

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel Insentif (X3) memiliki nilai sebesar 0,773. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan $0,773 > 0,60$ yang menjadi standar minimal Cronbach's Alpha.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X4)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.766	2

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cranbach's Alpha variabel Fasilitas Kerja (X4) memiliki nilai sebesar 0,726. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan $0,726 > 0,60$.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.902	2

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil Cranbach's Alpha variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,901. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan $0,901 > 0,60$.

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas tidak saling berkaitan.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

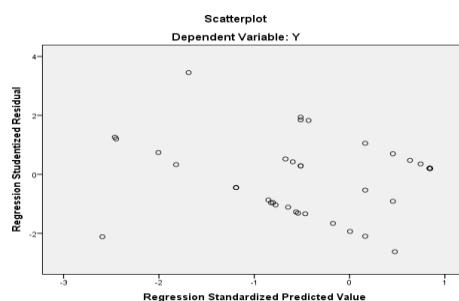
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.342	2.924
	X2	.155	6.460
	X3	.245	4.076
	X4	.545	1.835

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Dari hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

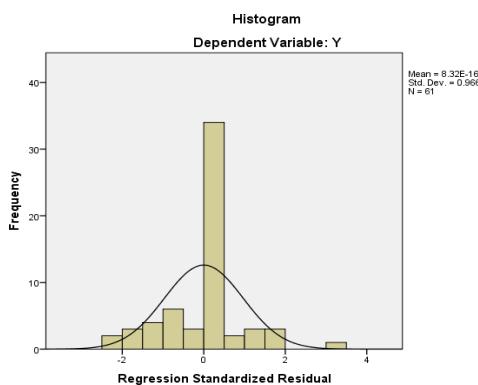


Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar dapat dilihat bahwa scatterplot penyebaran titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

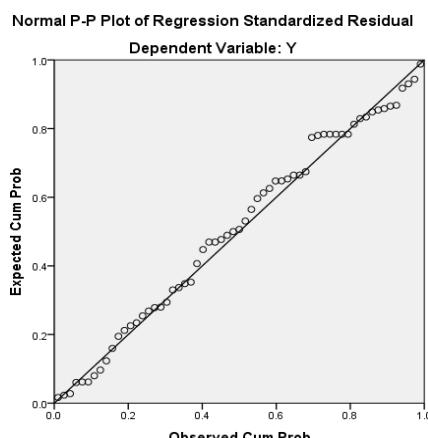
c. UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara melihat *histogram display normal curve*.



Gambar 2. Histogram Display Normal Curve

Data pada gambar kurva variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2), Insentif (X3), dan Fasilitas Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada gambar tersebut tidak condong atau miring kekiri ataupun ke kanan namun cenderung ditengah membentuk seperti lonceng, sehingga data variabel lolos uji normalitas.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar tampilan diatas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

4. ANALISIS PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaji (X1), Tunjangan (X2), Insentif (X3) dan Fasilitas Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Coefficients
-----------------------------	---

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	.982	.413		2.376	.021
X1	.365	.106	.496	3.444	.001
X2	-.140	.169	-.177	-.827	.412
X3	.038	.146	.044	.258	.798
X4	.527	.113	.532	4.658	.000

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Dari tabel coefficient di atas kita dapat menganalisa linier berganda dari kolom unstandardized coefficient sehingga hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,982 + 0,365X1 - 0,140X2 + 0,038X3 + 0,527X4 + e$$

5. UJI F (SIMULTAN)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Dan Jika pada F hitung > F tabel atau sig F < level of significant (a), maka hasilnya berpengaruh signifikan.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of		Mean		
	Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	9.073	4	2.268	21.228
	Residual	5.984	56	.107	
	Total	15.057	60		

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 21.228. Sedangkan F tabel ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$) sebesar 3.16 dengan level of significant (a) sebesar 0,05 dan sig F sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel yaitu $21.228 > 3.16$ dan sig F < level of significant (a) yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh signifikan oleh Gaji (X1), Tunjangan (X2), Insentif (X3) dan Fasilitas Kerja (X4) secara bersama-sama.

UJI T (PARSIAL)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 14. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.982	.413	2.376	.021
	X1	.365	.106	3.444	.001
	X2	-.140	.169	-.827	.412
	X3	.038	.146	.258	.798
	X4	.527	.113	4.658	.000

Sumber: Olah Data Peneliti Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diambil beberapa hasil yakni

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrawan, 2023).
2. Berbeda dengan pengaruh gaji terhadap kinerja yang berpengaruh signifikan, pada penelitian ini tunjangan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Tunjangan tidak berpengaruh signifikan karena tunjangan pegawai Non PNS Bidang Non Medis membuat kesejahteraan pegawai tidak terpenuhi. Disaat yang sama hasil ini juga dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mustopa, 2022) di PTUN Bandar Lampung dan menolak hasil penelitian (Setyorini, 2022).
3. Pada hasil pengujian didapatkan hasil bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Insentif tidak berpengaruh signifikan karena kurangnya rasa semangat loyalitas dalam bekerja, serta Insentif kurang memunculkan perangsang finansial pegawai dalam pemberian komisi keuntungan perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (ASTUTI, 2022) dan (Piri, 2022).
4. Selaras dengan variabel gaji, variabel fasilitas kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djibrin, 2023).

E. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS di RSI Masyithoh Bangil, sedangkan tunjangan dan insentif tidak berpengaruh signifikan. Fasilitas kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Non PNS lebih dipengaruhi oleh kompensasi utama dan dukungan sarana kerja dibandingkan dengan kompensasi tambahan. Berdasarkan temuan tersebut, RSI Masyithoh Bangil disarankan untuk mempertahankan kebijakan penggajian serta meningkatkan kualitas fasilitas kerja guna mendukung kinerja pegawai Non PNS. Selain itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem tunjangan dan insentif agar lebih selaras dengan beban kerja dan prestasi pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, C. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 6(4).
- Astuti, a. P. (2022). Pengaruh insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap pelayanan pasien di instalasi farmasi rsud ibnu sina kab. Gresik (doctoral dissertation, stie mahardhika surabaya).

- Daulay, R. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 1(1), 209–218.
- Djibran, F. A. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Banggai Laut. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1072-1076.
- Hendrawan, A. P. (2023). *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja pada Kinerja Pegawai Non PNS (Studi Kasus Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Balikpapan) (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali)*.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. 7(2018), 1–18.
- Muhdi, M. I. (2019). Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan yayasan pendidikan pondok pesantren al- asy' ariyyah. 2(3).
- Mustopa, Y. A. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 27(1), 47-54.
- Piri, A. S. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389-398.
- Setyorini, E. &. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *EBBANK*, 12(1), 27-32.
- Setyorini, U. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Rumah Sakit Swasta Non Rujukan Covid Sebelum dan Selama Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Rumah Sakit XY Bangil). *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 13 (1).
- Uno, H. B. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya. Bumi Aksara*.
- Yandi, A. (2023). Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT . Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. 31–42.