

## **The Effect Of Budget Planning, Remuneration And Compensation On The Performance Of Community Health Center Employees In Ogan Ilir**

### **Pengaruh Perencanaan Anggaran, Remunerasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Ogan Ilir**

Heriyadi<sup>1\*</sup>, Muhammad Wadud<sup>2</sup>

Universitas Indo Global Mandiri<sup>1,2</sup>

[hepiherionalani@gmail.com](mailto:hepiherionalani@gmail.com)<sup>1</sup>, [wadud@uigm.ac.id](mailto:wadud@uigm.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

The purpose of the study was specifically to obtain the results of the influence of budget planning, remuneration, and compensation variables on the performance of health center employees in Ogan Ilir Regency partially or simultaneously. The research method used quantitative methods, field data collection using questionnaire techniques, interviews and documentation. This study is an associative study, where in this study there are variables that are related and can affect other variables. The population of this study was 605 employees at health centers in Ogan Ilir Regency, taken as a sample of 241 employees. Data processing used SPSS 22 analysis tools using a significance level of 5%. Data testing used the t test, that budget planning had an effect on employee performance with a significant value of sig.t 0.034 <0.05. There was an effect of remuneration on employee performance, with a significant t sig.t 0.001 <0.05. Compensation affects employee performance with a significant t sig.t 0.000 <0.05 and budget planning, remuneration and compensation simultaneously affect employee performance with a significant F sig.F 0.000 <0.05. The results of the study illustrate that all variables affect employee performance. The results of the study can be described by the equation  $KP = 0.819 + 0.111PA + 0.207R + 0.375 K$ , where PA = Budget Planning, R = Remuneration, and K = Compensation. This means that with other factors considered constant, the effect of compensation is greater than budget planning and remuneration. Both partially and simultaneously, Strategies to improve Employee Performance at Health Centers in Ogan Ilir can be done with proper budget planning and by providing remuneration and compensation.

Keywords; Budget Planning, Remuneration, Compensation, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil pengaruh variabel perencanaan anggaran, remunerasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, di mana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 605 pegawai pada puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir, diambil menjadi sampel sebanyak 241 pegawai. Pengolahan data menggunakan tools analisis SPSS 22 menggunakan taraf signifikan 5 %. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa perencanaan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sig.t 0,034<0,05. Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai, dengan t signifikan sig.t 0,001<0,05. Kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dengan t signifikan sig.t 0,000 <0,05 dan perencanaan anggaran, remunerasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai dengan F signifikan sig.F 0,000<0,05. Hasil penelitian menggambarkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $KP = 0,819 + 0,111PA + 0,207R + 0,375 K$ , di mana PA = Perencanaan Anggaran, R = Remunerasi, dan K = Kompensasi. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih besar dibandingkan dengan perencanaan anggaran dan remunerasi. Baik secara parsial maupun simultan, Strategi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas di Ogan Ilir dapat dilakukan dengan perencanaan anggaran yang tepat serta dilakukan dengan memberikan remunerasi dan kompensasi.

**Kata Kunci:** Perencanaan Anggaran, Remunerasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Implementasi perencanaan anggaran tidak sesuai dengan realisasi pendapatan anggaran oleh puskesmas dari yang diharapkan sehingga dengan peningkatan kinerja pegawai puskesmas dapat memberikan pengaruh terhadap pendapatan anggaran puskesmas. Di samping itu pemberian remunerasi untuk pegawai puskesmas yang diharapkan juga mampu meningkatkan kinerja pegawai memiliki persepsi pegawai puskesmas yang merasa pembagian remunerasinya tidak adil. Selain itu perlakuan pemberian kompensasi yang membutuhkan waktu yang lama, tidak langsung diterima oleh pegawai. Diharapkan hasil kajian perencanaan anggaran, remunerasi dan kompensasi dapat menemukan hal-hal penting sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Upaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan imbalan. Ketika seorang pegawai melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakni bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan) artinya pegawai akan cenderung meningkatkan kinerjanya dan ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya (pegawai) untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang (Marnisah Luis, 2019: 107).

Imbalan kerja dalam konteks pengelolaan BLUD Puskesmas adalah remunerasi, dalam peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 9 tahun 2022 menerangkan bahwa remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap dan insentif.

Remunerasi dan kompensasi seringkali digunakan secara bergantian, tetapi keduanya memiliki perbedaan mendasar. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai. Pada saat yang sama, remunerasi juga lebih luas dan tidak hanya mencakup faktor moneter seperti gaji dan bonus. Kompensasi juga mencakup manfaat non-moneter, seperti asuransi kesehatan, waktu liburan, dan manfaat lainnya. (Belinda Halim, 2023).

Namun di tengah dinamika keuangan publik, perencanaan anggaran menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan. Puskesmas sebagai entitas pelayanan kesehatan memerlukan perencanaan anggaran yang bijaksana dan berbasis data untuk mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada hubungan antara perencanaan anggaran, remunerasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di Ogan Ilir. Perencanaan Anggaran yang dimuat dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Ogan Ilir merupakan pendapatan proyeksi pendapatan dana kapitasi dari Badan penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS kesehatan) yang bekerjasama dengan puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) dihitung berdasarkan indikator kapitasi berbasis kinerja. Untuk menentukan besarnya remunerasi insentif yang diterima pegawai puskesmas pemerintah Kabupaten Ogan Ilir menerbitkan regulasi perhitungan remunerasi.

Dalam mengelola puskesmas di Indonesia, perencanaan anggaran menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan operasional dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Sebagai entitas pelayanan kesehatan primer, puskesmas memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan yang merata dan berkualitas kepada masyarakat.

Perencanaan anggaran yang bijaksana tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial semata, tetapi juga harus memperhitungkan kebutuhan sumber daya manusia, termasuk sistem remunerasi pegawai. Sistem remunerasi yang tepat dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas. Seiring dengan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik, perencanaan anggaran yang berbasis kinerja, remunerasi pegawai dalam memberikan insentif yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan mutu layanan.

Namun, pemahaman yang mendalam tentang keterkaitan antara perencanaan anggaran, remunerasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas di Ogan Ilir masih perlu dijelajahi lebih lanjut. Penelitian ini akan menggali hubungan tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks puskesmas sebagai Badan Layanan Umum Daerah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan puskesmas, menghadapi dinamika keuangan publik yang terus berubah.

Ogan Ilir dipilih sebagai lokasi penelitian karena wilayah ini mewakili kondisi pelayanan kesehatan di tingkat daerah yang dapat memberikan gambaran nyata mengenai implementasi perencanaan anggaran, remunerasi dan kompensasi terhadap aspek kinerja pegawai di Puskesmas. Dengan menggali lebih dalam tentang pengaruh antara perencanaan anggaran, remunerasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya pada tingkat puskesmas.

Selain perencanaan anggaran, aspek penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas adalah sistem kompensasi. Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai hasil dari kontribusi dan kinerja mereka. Menurut (Syam, et al., 2024) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan baik untuk para karyawan, maka akan memperoleh kepuasan kerja karena termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab berdasarkan fenomena-fenomena meskipun karyawan mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai dan yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan (Wijaya, 2019).

Dalam penelitian ini, akan dieksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana perencanaan anggaran, bersama dengan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Ogan Ilir. Pemahaman mendalam tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia di tingkat puskesmas guna memberikan landasan bagi rekomendasi kebijakan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika perencanaan anggaran berbasis remunerasi pegawai puskesmas dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak terkait, termasuk pengambil kebijakan, manajemen puskesmas, dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan di Indonesia.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengarahkan proses secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu (Amelia, et.al., 2022). Manajemen sering diartikan sebagai pengetahuan, nasehat dan pekerjaan. Luther Gulick menyebutnya ilmu manajemen dianggap sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih berguna bagi umat manusia. Manajemen juga dapat dilihat sebagai seni menyelesaikan sesuatu oleh orang (*the art of get*

*things done by people*), definisi ini berarti bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin melibatkan orang lain untuk menyelesaikan banyak tugas yang dibuat. Oleh karena itu, keterampilan manajer harus dikembangkan baik melalui evaluasi maupun pelatihan. Karena manajemen dianggap sebagai seni, pemimpin harus mengetahui dan menguasai keterampilan manajemen yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam situasi dan keadaan yang berbeda. Setelah mengetahui definisi manajemen yang dikemukakan oleh ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang yang mengarahkan suatu organisasi, lembaga atau sekolah, baik manusia maupun bukan manusia, untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Garaika (2020) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik orang-orang yang mempunyai nilai ekonomi, produktivitas tinggi dan kepuasan kerja ke dalam perusahaan, mempunyai kemampuan untuk menarik atau mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan bisnis, melalui perencanaan sumber daya manusia untuk memprediksi kebutuhan karyawan dan menilai keterampilan yang dibutuhkan pasar tenaga kerja.

Sederhananya, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Di antara semua sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan krusial. Potensi penuh sumber daya manusia sangat mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi, yaitu fungsi administratif, fungsi eksekutif dan fungsi pencapaian tujuan bisnis secara terpadu. Tugas personel meliputi perolehan personel, pengembangan personel, kompensasi, manajemen keamanan kerja, manajemen tenaga kerja, dan manajemen pasar tenaga kerja. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi. Dapat dipahami bahwa setiap tindakan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada orang-orang yang menjalankan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **Perencanaan Anggaran**

Perencanaan dan kegiatan diharapkan mampu mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Setiap organisasi diharapkan menyusun anggaran, karena anggaran dalam proses penganggaran itu penting untuk membuat perencanaan dan mengendalikan kegiatan perusahaan (Astono Arie Dwi, 2021 :1). Pengendalian dan perencanaan harus disusun dengan penuh pertimbangan dan disesuaikan kondisi perkembangan yang terjadi saat ini mengikuti pola (*Planning, Programming and Budgeting System*) adalah sistem perencanaan, penyusunan program dan penganggaran. Fungsi perencanaan menuntut manusia untuk selalu bekerja dan membuat perencanaan. Sistem ini mengajarkan proses, langkah-langkah perencanaan yang harus disusun berdasarkan permasalahan, premis, prakiraan fasilitas dan tujuan yang ingin dicapai, dasar perencanaan ini digunakan untuk menyusun program dan tujuan untuk jangka waktu tertentu melalui program yang ada anggaran. Anggaran merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha karena dapat menggambarkan perencanaan, pengawasan, pengendalian, koordinasi dan berfungsi sebagai instruksi kerja yang sistematis, selain digunakan untuk mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi, juga dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai dalam perannya masing-masing.

Perencanaan anggaran tidak terlepas dari penetapan standar biaya sebagaimana dalam PMK No.115 / PMK. 05 2017 dicantumkan bahwa standar biaya merupakan batas

tertinggi yang besarnya tidak dapat dilampaui dalam penyusunan rencana kerja dari anggaran kementerian / lembaga. Selain itu, standar biaya dapat dijadikan sebagai tolak ukur evaluasi anggaran dalam menilai kinerja organisasi dengan melihat apakah standar biaya yang telah ditetapkan dalam penganggaran dan penyusunan kegiatan tidak dilampaui oleh suatu organisasi (Supartini, 2020).

### **Definisi Remunerasi**

Remunerasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Remunerasi bukan hanya gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lain, seperti tunjangan, bonus, insentif, dan komisi (Khairina, 2024).

### **Tujuan Remunerasi**

Remunerasi diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawannya. Selain itu ada beberapa tujuan lain yang ingin dicapai oleh perusahaan melalui pemberian remunerasi kepada karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut (Siahaan, 2019) :

a. Menghargai Prestasi kerja

Pemberian remunerasi bertujuan untuk mengakui pencapaian kerja karyawan secara finansial. Dengan mengimplementasikan skema penggajian yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semakin unggul kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang mereka terima sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian mereka.

b. Menjamin Keadilan

Sistem remunerasi yang baik harus menjamin keadilan baik dari perspektif organisasi maupun karyawan. Setiap karyawan harus menerima remunerasi yang sesuai dengan tugas, jabatan, wewenang, fungsi, dan prestasi kerjanya. Artinya kompensasi harus didasarkan pada prestasi atau kinerja pegawai.

c. Mempertahankan Karyawan

Penerapan sistem remunerasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menjadikan mereka lebih loyal terhadap organisasi. Ini berarti karyawan akan lebih mungkin untuk terus bekerja dengan organisasi.

d. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Pemberian remunerasi yang baik dapat menarik calon karyawan yang berkualitas lebih banyak. Dengan demikian, proses seleksi karyawan dapat menjadi lebih kompetitif, dan dapat meningkatkan daya saing dalam menarik bakat terbaik.

e. Pengendalian Biaya dan Peningkatan Pendapatan

Penerapan sistem remunerasi yang baik harus memperhitungkan pengendalian biaya dan peningkatan pendapatan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui remunerasi yang sesuai, produktivitas dapat meningkat, pendapatan dapat meningkat, dan pengendalian keuangan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

f. Mematuhi Peraturan Organisasi

Organisasi juga harus mematuhi regulasi pemerintah yang berlaku terkait dengan karyawan dan remunerasi. Ini mencakup pemenuhan persyaratan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan remunerasi karyawan.

### **Sistem Remunerasi**

Pada dasarnya remunerasi merupakan alat untuk mencapai visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri dimaksudkan untuk menarik pegawai yang berkualitas dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan memotivasi kerja secara

efektif, mendorong terbentuknya perilaku positif dan menjadi alat pengendalian biaya inilah unsur-unsur yang dapat membantu mencapai visi dan misi organisasi (Marnisah Luis, 2023).

Pemberian remunerasi harus memberikan mekanisme yang lebih efektif untuk memandu perusahaan menuju kebijakan remunerasi yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan individu.

Memberikan manfaat remunerasi baik kepada instansi maupun pegawai. Program reward sendiri merupakan cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan langsung dengan kinerja dan reward.

Sistem komponen remunerasi menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi. Sistem Remunerasi meliputi 3 komponen utama (Marnisah Luis, 2023), yaitu:

1. Sponsor pekerjaan/jabatan (*pay of position*). Konsep ini didasarkan pada kedudukan atau kedudukan seseorang (struktur, fungsi, berdasarkan jabatan atau jabatan pegawai
2. Pembiayaan untuk kinerja (*pay of performance*). Komponen ini diberikan sebagai imbalan atas kinerja individu yang dikaitkan dengan kinerja organisasi, dalam bentuk insentif atau bonus.
3. Pembiayaan untuk perorangan / individu (*pay of people*). Faktor-faktor tersebut dapat berupa tunjangan atau premi asuransi, biaya pelayanan, dana pensiun, kendaraan untuk perjalanan bisnis, dan lain-lain.

### **Definisi Kompensasi**

Kompensasi merujuk pada segala bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, melainkan juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lainnya, termasuk tunjangan, bonus, insentif, dan komisi. Kompensasi adalah aspek yang sangat vital dalam struktur perusahaan. Pengaruhnya terhadap kepuasan, kinerja, dan motivasi karyawan tidak dapat diabaikan. Sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan, kompensasi memiliki peranan penting dalam menstimulasi usaha keras karyawan untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka. Dalam mencapai hal ini, karyawan sangat menghargai remunerasi yang mereka terima dari perusahaan. Penggajian yang sesuai memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, sehingga memupuk rasa loyalitas terhadap organisasi.

Pada penelitian ini, pertama peneliti ingin melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengaruh perencanaan anggaran (PA), Remunerasi (R) dan Kompensasi (K) terhadap kinerja pegawai (KP) Selanjutnya peneliti melakukan uji simultan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

### **3. Metode Penelitian**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kuantitas yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Yustini, 2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang bekerja di Puskesmas yang ada di Kabupaten Ogan Ilir. Populasi pegawai di Puskesmas Kabupaten Ogan Ilir berjumlah sebanyak 605 orang.

#### **Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas yang terpilih berjumlah 241 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling *Purposive Sampling*. Peneliti secara sengaja memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang

dianggap relevan untuk penelitian (Salsabilah, 2023). Besar sampel penelitian dihitung menggunakan rumus *Slovin*

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{605}{1 + 605 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{605}{2.5125}$$

$$n = 240.79 \approx 241$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Peresentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05 taraf signifikan  $\pm$  (5%)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*, *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Adiputra *et al.*, 2021) dengan mengclusterkan jumlah sampel pada masing-masing puskesmas

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

ni = jumlah anggota sampel

n = jumlah anggota sampel seluruhnya (n = 241)

Ni = jumlah anggota populasi

N = jumlah anggota populasi seluruhnya (N = 605)

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Puskesmas yang Menjadi Responden**

No.	Nama Puskesmas	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Lebung Bandung	7	3
2.	Kerinjing	25	10
3.	Kandis	16	6
4.	Betung	13	5
5.	Mekarsari	13	5
6.	Tebing Gerinting	30	12
7.	Tanjung Raja	28	11
8.	Tanjung Batu	48	19
9.	Tambang Rambang	18	7
10.	Muara Kuang	18	7
11.	Payaraman	28	11
12.	Rantau Panjang	13	5
13.	Seri Tanjung	39	16
14.	Sungai Pinang	21	8
15.	Indralaya	50	20
16.	Ktm Rambutan	22	9
17.	Talang Pangeran	23	9
18.	Talang Aur	20	8
19.	Palem Raya	16	6
20.	Payakabung	21	8

21.	Pegayut	51	20
22.	Pemulutan	34	14
23.	Simpang Timbangan	30	12
24.	Sungai Keli	8	3
25.	Sungai Lebung	13	5
	Jumlah	605	241

Sumber: (Bappeda Kab. Ogan Ilir, 2024)

Kriteria responden pada sampel penelitian ini adalah:

- a. Responden yang bersedia untuk menjadi sampel penelitian dengan mengisi lembar *informed consent*;
- b. Responden merupakan pegawai ASN di Puskesmas

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif mengacu pada jenis penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan alat penelitian, data dianalisis secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang digunakan adalah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Secara berbeda, menurut karakteristiknya, penelitian kuantitatif ini cenderung bersifat asosiatif. Menurut (Husnul, 2023) "jenis penelitian asosiatif berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait." Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel perencanaan anggaran (PA), remunerasi (R), dan kompensasi (K) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai/ karyawan (KP) sebagai variabel dependen, Pada Wilayah tertentu yaitu puskesmas di wilayah Kabupaten Ogan Ilir.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner Online/Google Form. Data ini dapat mencakup opini subjek baik secara individu maupun kelompok, kejadian atau kegiatan, serta hasil dari observasi. Dalam penelitian ini, data primer mencakup semua informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian, yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Sedangkan data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta buku "buku yang berhubungan dengan perencanaan anggaran, remunerasi, kompensasi dan kinerja Pegawai/ karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam studi ini menggunakan tiga metode yang berbeda, yaitu:

1. Wawancara, dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Wawancara yang dilakukan adalah jenis wawancara tidak terstruktur karena peneliti tidak menggunakan panduan wawancara yang memuat pertanyaan-pertanyaan khusus, tetapi hanya mencatat poin-poin penting dari topik yang ingin dijelajahi dari para responden.
2. Observasi, dilakukan dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian yaitu di puskesmas di kabupaten Ogan Ilir untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.
3. Kuesioner, dengan membuat pertanyaan kuesioner yang disusun secara terstruktur dan menyebarkannya menggunakan google form untuk memperoleh data primer secara

langsung dari objek penelitian. Penulis memakai skala Likert data ordinal sebagai alat pengukuran untuk kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian. Dalam skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan, terdapat lima pilihan jawaban yang dapat dipilih, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pada skala Lim Likert yang terdiri dari lima tingkatan, tingkat "sangat setuju" akan mendapat skor lebih tinggi daripada yang "setuju", "setuju" akan mendapat skor lebih tinggi daripada "netral", "netral" akan mendapat skor lebih tinggi daripada "tidak setuju", dan "tidak setuju" akan mendapat skor lebih tinggi daripada "sangat tidak setuju". Jadi, semakin tinggi tingkat persetujuan, maka skornya juga akan semakin tinggi. Jarak antara tingkat persetujuan yang berbeda tidaklah sama, mulai dari sangat setuju hingga netral, sehingga data yang dihasilkan oleh skala likert dapat dikategorikan sebagai data ordinal (Suliyanto, 2011).

**Tabel 2. Bobot Skala Likert**

Pernyataan	Kode	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Aturan tarif pembayaran fasilitas kesehatan garda depan (FKTP) salah satunya didasarkan pada rasio dokter terhadap jumlah peserta terdaftar.. Rincian besaran tarif yang dibayarkan ke FKTP di puskesmas diatur dalam pasal 6 peraturan menteri kesehatan nomor 3 tahun 2023, sebagai berikut:

- Tersedia dokter dengan rasio 1:â‰¤5000 peserta dan tersedia dokter gigi, Rp7.000 per peserta.
- Tersedia dokter dengan rasio 1:â‰¤5000 peserta dan tidak tersedia dokter gigi, Rp 6.300 per peserta.
- Tersedia dokter dengan rasio 1:>5000 peserta dan tersedia dokter gigi, sebesar Rp6.000 per peserta.
- Tersedia dokter dengan rasio 1:>5000 peserta dan tidak tersedia dokter gigi, sebesar Rp5.300 per peserta Tidak tersedia dokter dan tersedia dokter gigi, maka tarif sebesar Rp4.300 per peserta.
- Tidak tersedia dokter dan dokter gigi, maka tarif Rp3.600 per peserta.

#### Karakteristik Responden

Responden yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 241 orang. Dari hasil penelitian dapat diketahui dari sampel yang berjumlah 241 pegawai puskesmas tentang remunerasi, perencanaan anggaran, kompensasi dan kinerja.

**Tabel 3. Jenis Kelamin Responden**

		Jenis_kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki â€” Laki	29	12.0	12.0	12.0
	Perempuan	212	88.0	88.0	100.0
Total		241	100.0	100.0	

**Tabel 4. Pendidikan Responden**

Pendidikan	
------------	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bidan Pelaksana Lanjutan / Mahir	1	.4	.4	.4
	Bidan Penyelia	1	.4	.4	.8
	D-3 Kebidanan	1	.4	.4	1.2
	D-3 Keperawatan	1	.4	.4	1.7
	D-4 Kebidanan	2	.8	.8	2.5
	Diploma	137	56.8	56.8	59.3
	S1	76	31.5	31.5	90.9
	S2	16	6.6	6.6	97.5
	SMA/ SMK	6	2.5	2.5	100.0
	Total	241	100.0	100.0	

Tabel 5. Status Pegawai Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	225	93.4	93.4	93.4
	PPPK	16	6.6	6.6	100.0
	Total	241	100.0	100.0	

Tabel 6. Posisi Pekerjaan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	21	8.7	8.7	8.7
	Bidan Pelaksana Lanjutan / Mahir	1	.4	.4	9.1
	Bidan Penyelia	1	.4	.4	9.5
	Dokter pemberi layanan	12	5.0	5.0	14.5
	Perawat/ Bidan	135	56.0	56.0	70.5
	Tenaga kesehatan lainnya	71	29.5	29.5	100.0
	Total	241	100.0	100.0	

Terlihat dari tabel 4.1 sebagian besar orang yang bekerja di puskesmas adalah perempuan dengan persentase 88%. Sementara untuk status kepegawaian sebagian besar adalah PNS dengan persentase mencapai 93,4%. Dilihat dari pendidikan, pendidikan diploma mendominasi 59,3% disusul S1 31,5%. Pada tabel juga terlihat posisi pekerjaan perawat/ bidan sebesar 56,8% dan dokter 5%.

### Analisis dan Pembahasan

Manajemen kinerja pegawai merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mengatur, memantau dan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan manajemen kinerja karyawan adalah untuk memastikan karyawan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja individu, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Di puskesmas Ogan Ilir proses ini melibatkan berbagai aspek, antara lain perencanaan anggaran, remunerasi, dan kompensasi yang diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas ogan ilir.

Pada proses perencanaan anggaran di puskesmas yang bersumber dari pendapatan kapitasi puskesmas ditentukan oleh indikator - indikator antara lain indikator angka kontak,Â

rasio rujukan rawat jalan kasus non spesialisik, dan yang perencanaan anggaran juga memperhatikan rasio jumlah peserta prolanis (Program Pengelolaan Penyakit Kronis) terkendali.

Target perencanaan anggaran pada puskesmas diharapkan capaian dana kapitasi sebesar besarnya. Besaran perencanaan anggaran yang diperoleh memicu pegawai untuk meningkatkan kinerja pada aspek :

1. Kualitas, dimana Pegawai selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan.
2. Kuantitas, ini artinya Pegawai berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu, ini berdampak pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
4. Efektifitas, Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.
5. Kemandirian, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.
6. Komitmen, Selalu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan untuk Masyarakat.

Pada perencanaan anggaran puskesmas, anggaran puskesmas diambil dari pendapatan kapitasi puskesmas yang dituangkan dalam dokumen rencana kerja pemerintah daerah yang kemudian di sahkan menjadi anggaran pendapatan belanja daerah (APBD).

Kapitasi ini merupakan salah satu metode pembayaran fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) yang terdiri dari Puskesmas, klinik pratama dan dokter praktek mandiri oleh pengelola dana (BPJS Kesehatan) untuk pelayanan yang diselenggarakannya, yang besar biayanya tidak dihitung berdasarkan jenis dan ataupun jumlah pelayanan kesehatan yang diselenggarakan untuk tiap pasien, melainkan berdasarkan jumlah pasien yang menjadi tanggungannya (peserta BPJS) pada fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP).

Pembayaran kapitasi pada saat ini mengacu pada peraturan BPJS Kesehatan nomor 7 tahun 2019 tentang cara penilaian pemenuhan komitmen pelayanan di FKTP dengan tahapan sebagai berikut :

1. FKTP memberikan pelayanan dan melakukan entri data pelayanan melalui aplikasi yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan;
2. Kantor cabang BPJS kesehatan memonitor hasil entri FKTP melalui aplikasi yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan;
3. FKTP mengirimkan laporan pelayanan kepada kantor cabang BPJS kesehatan paling lambat tanggal 5 (lima) setiap bulannya (melalui aplikasi maupun laporan manual) beserta bukti pelayanan yang telah diberikan;
4. Kantor cabang BPJS kesehatan mengolah data laporan untuk menjadi bahan penilaian komitmen pelayanan di FKTP oleh Tim Penilai;
5. Penilaian komitmen pelayanan dilakukan oleh Tim Penilai Komitmen Pelayanan berdasarkan laporan yang telah dibuat dan dapat melakukan uji sampling terhadap laporan dan bukti pelayananyang disampaikan oleh FKTP;
6. Hasil penilaian pemenuhan komitmen pelayanan FKTP yang terdiri dari indikator jumlah kepesertaan, angka kontak (AK) , rasio peserta prolanis terkendali (RPPT), dan rasio rujukan nonspesialistik (RRNS) disepakati melalui berita acara hasil penilaian.
7. Penilaian pemenuhan komitmen pelayanan oleh Tim Penilai dan pembuatan berita acara hasil penilaian dilakukan sebelum dilakukannya pembayaran kapitasi pada tanggal 15;
8. Penilaian pencapaian indikator pemenuhan komitmen pelayanan di FKTP dilakukan setiap 1 (satu) bulan dan disampaikan ke FKTP sebagai umpan balik;
9. Hasil penilaian pencapaian indikator komitmen pelayanan di FKTP bulan ketiga dan kelipatannya akan menjadi dasar pembayaran kapitasi mulai bulan keempat dan kelipatannya;

10. Kapitasi berbasis pemenuhan komitmen pelayanan dan akan dilakukan penyesuaian kembali setiap 3 (tiga) bulan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan dan Saran

1. Konfirmasi hubungan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara perencanaan anggaran, remunerasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas di kabupaten Ogan Ilir. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan konfirmasi lebih lanjut terhadap hubungan ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda atau melibatkan sampel yang lebih luas.
2. Analisis Variabel Moderasi. Diperlukan analisis lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor kontekstual atau variabel moderasi lainnya mempengaruhi hubungan antara variabel perencanaan anggaran, remunerasi, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang mekanisme yang terlibat.
3. Pengembangan Model. Disarankan untuk mengembangkan model yang lebih kompleks yang mempertimbangkan interaksi antara variabel-variabel yang diteliti dan faktor-faktor lain yang mungkin relevan dalam memprediksi kinerja pegawai puskesmas.
4. Pengukuran kinerja yang lebih komprehensif. Penting untuk memperluas pengukuran kinerja pegawai puskesmas untuk mencakup berbagai dimensi, seperti kualitas pelayanan, kepuasan pasien, atau efisiensi operasional, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang dampak variabel-variabel penelitian terhadap kinerja secara keseluruhan.

### Daftar Pustaka

- Adiputra, I.M.S. *et al.* (2021) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edited by R. Watrionthos and J. Simarmata. Denpasar: Yayasan Kita Menulis. Available at: [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021\\_Book\\_Chapter\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kesehatan.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/19810/1/2021_Book_Chapter_Metodologi_Penelitian_Kesehatan.pdf).
- Aditama Roni Angger (2020) *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. Edisi Pert. Edited by M. Lettucia. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi Pert. Edited by A. Alfi. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfian, A. and Guswinta, R. (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok, *Jurnal Economina*, 2(2), pp. 653-665. Available at: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>.
- Amelia, A., Manurung, K.A. and Purnomo, D.B. (2022) Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi, *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), pp. 128-138. Available at: <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Arifin, A. *et al.* (2023) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), pp. 24-33. Available at: <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>.
- Astono Arie Dwi (2021) *Manajemen Penganggaran*. Edisi Pert. Edited by Wijayama Bayu. Semarang: Qahar Publisher.
- Attamimi, D.F. and Lestari, Y.O. (2023) Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Seluruh OPD Kabupaten Pamekasan, *AKUISISI : Jurnal Akuntansi*, 19(01), pp. 118-130.
- Belinda Halim (2023) *Remunerasi: Peningkatan Kinerja dan Keunggulan di Dunia Kerja, Apsensi*.
- Budiastuti, D. and Bandur, A. (2018) *Validitas dan Reliabilitas Penelitian, Metode Penelitian Pendidikan Matematika*. Jakarta.
- Dinas Kesehatan Kota Palembang (2020) Dinas Kesehatan Kota Palembang Tahun 2020, *Profil*

- Kesehatan Tahun 2021*, (72), p. 23.
- Eka Wijaya, D.W. and Fauji, D.A.S. (2021) Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk, *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), pp. 84-94. Available at: <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- Garaika, G. (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), pp. 28-41. Available at: <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>.
- Haq, A. (2022) Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Blud Rsud Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi, *Mimbar Administrasi Mandiri*, 18(2), pp. 87-112. Available at: <https://doi.org/10.37949/mimbar18221>.
- Husnul, A. (2023) *Jenis Metode Penelitian dan Penjelasannya yang Harus Dipahami*, *Liputan 6.com*.
- jhon fernos, I. wipi (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*, 9(1), p. 2021. Available at: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>.
- Kamaluddin, L.A., Agunawan and Sanusi, M. (2024) *Economics and Digital Business Review, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 5, pp. 369-378.
- Khairina, A. (2024) Sistem Remunerasi, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), pp. 3532-3540.
- Kiki Baehaki Mohamad, F.A. (2020) PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta), *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), pp. 10-22. Available at: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>.
- Kurniawati, Sandra, S. (2023) INTELLECTUAL CAPITAL, PARTISIPASI ANGGARAN, PENGAWASAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA TRI HITA KARANA TERHADAP KINERJA LPD, 12(01).
- Lisa Diyahanip, Luis Marnisah, T.Y. (2022) THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BINTANG SELATAN AGUNG, *Syntax literate: indonesian scientific journal pissn: 2541-0849 e-issn: 2548-1398 Vol. 7*, pp. 2003-2005.
- Luis, M. (2019) *HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KOMPENSASI (Teori dan Praktik)*. Edisi Pert. Edited by A.D. Nabila. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Marnisah Luis, Muhammad Wadud, R.K.J. (2023) *Hubungan Industrial dan Kompensasi Pertama*. Edited by Yustini Tien. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Nurdinah, S. and Kurniawan, I.S. (2019) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REFORMASI BIROKRASI, REMUNERASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul), *Upajiwa Dewantara*, 3(1), pp. 10-20. Available at: <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.3838>.
- Nurhayati Elis, S.E. (2020) Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), p. 140. Available at: <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Pahira, S.H. and Rinaldy, R. (2023) Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), pp. 810-817. Available at: <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.
- Parwita, G. (2023) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIAN MANDIRI, *Jurnal Arastirma*, 1(2), p. 273. Available at: <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>.
- Putra, E.T. and Rezki, A. (2020) Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di

- Lembaga Pemasarakatan Terbuka Kelas li B Pasaman, Kab. Pasaman Barat, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), pp. 488-499. Available at: <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.293>.
- Salsabilah, M.A. (2023) *Sampling Dalam Penelitian, Unit Pengelola Jurnal UMSU*. Available at: <https://uptjurnal.umsu.ac.id/mengenal-sampling-dalam-penelitian/>.
- Setya Nusa, I.B. and Mutmainnah, U.G. (2022) Pengaruh Perencanaan Dan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Survei Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bandung), *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2(2), pp. 172-191. Available at: <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8539>.
- Siahaan, Y.L.O. and Meilani, R.I. (2019) Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), p. 141. Available at: <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Suliyanto (2011) PERBEDAAN PANDANGAN SKALA LIKERT SEBAGAI SKALA ORDINAL ATAU SKALA INTERVAL 1) Suliyanto pp. 978-979.
- Supartini, S. (2020) Pengaruh Kualitas Anggaran terhadap Kinerja Organisasi Menuju Tata Pemerintahan yang Akuntabel, *Jurnal Widya Ganecwara*, 10(4). Available at: <https://doi.org/10.36728/jwg.v10i4.1215>.
- Syam, A., Rina, R. and Paramitha, A.N. (2024) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Tonasa II Dan III Kabupaten Pangkepâ€™™, *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 5(1), pp. 86-“95.
- Wahdiyati, M. (2021) *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Edisi Pert. Edited by T.U. Press. Yogyakarta: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wasti Rachmawaty, P. (2020) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum, 1(1), pp. 1-10.
- wijaya , Widayati, K. (2019) Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), pp. 121-130.
- Yustini, T. (2021) *Model Proposal Tesis Kuantitatif Berbasis Manajemen Era Digital*.