

TESIS

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD SYECH YUSUF KABUPATEN
GOWA**

***THE INFLUENCE OF THE REMUNERATION SYSTEM AND WORK MOTIVATION ON
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN NURSES AT RSUD SYECH YUSUF
GOWA DISTRICT***



**Irwanto I. L
K022202012**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD SYECH YUSUF KABUPATEN
GOWA**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelas Magister

Program Studi

Magister Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh :

Irwanto I. L

K022202012

Kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD SYECH YUSUF KABUPATEN GOWA

NAMA : Irwanto I L

NIM : K022202012

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal tanggal Dua
bulan Februari tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Departemen Manajemen Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc
NIDN. 8806601019

Pembimbing Pendamping,

Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes
NIP. 19840312 201012 1 005

Ketua Program Studi
Administrasi Rumah Sakit,

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.
NIP. 19650210 199103 1 00 6

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis berjudul "Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa" adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing (Dr.dr. Noer Bahry Noor, M.Sc sebagai pembimbing utama dan Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin

Makassar, Februari 2024
Yang Menyatakan,



UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa". Pembuatan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penelitian yang penulis lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan tesis ini dapat terampungkan atas dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada (Dr.dr. Noer Bahry Noor, M.Sc sebagai pembimbing I dan Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes sebagai Pembimbing II yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Jamaluddin Jompa, M.Sc, selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan Seluruh Wakil Rektor dalam lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Sukri, SKM., M.Kes., M.Sc., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS., selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS, Ibu Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM dan Ibu Dr. Balqis, SKM, M.ScPH, M. Kes.,. sebagai tim penguji yang telah memberikan saran, arahan, dan kritikan yang sangat bermanfaat untuk tesis penulis.
5. Bapak Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc., sebagai penasehat akademik selama menempuh pendidikan sekaligus sebagai pembimbing tesis saya ini di program studi magister administrasi rumah sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
6. Bapak Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes sebagai pembimbing tesis saya ini di Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh dosen dan staf Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi dan urusan administratif selama masa perkuliahan.
8. Direktur beserta seluruh staf Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf, atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan Keluarga MARS Angkatan 3 dan mahasiswa MARS lainnya yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Tak lupa penulis dengan tulus mengucapkan terima kasi kepada Kedua orangtua tercinta serta keluarga besar atas segala bentuk dukungan dan doa yang tidak henti-hentinya untuk penulis selama ini. Semoga semua bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	
UCAPAN TERIMA KASIH.....	
DAFTAR ISI.....	i
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR SINGKATAN.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Tentang Kinerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	15
2.1.4 Standar Penilaian Kinerja Perawat.....	16
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	18
2.2 Tinjauan Tentang Remunerasi.....	19

2.3 Motivasi Kerja.....	20
2.4 Kepuasan Kerja.....	24
2.5 Mapping Teori.....	29
2.6 Kerangka teori.....	30
BAB III.....	37
KERANGKA KONSEP DAN KRITERIA OBJEKTIF.....	37
3.1 Kerangka Konseptual.....	37
3.2 Hipotesis.....	37
3.3 Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif.....	39
BAB IV.....	42
METODE PENELITIAN.....	42
4.1 Rancangan Penelitian.....	42
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
4.3 Jenis dan Sumber Data.....	42
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
4.5 Populasi dan Sampel.....	43
4.6 Validitas dan Realibilitas Data.....	44
4.7 Metode Analisis Data.....	44
4.8 Alur Penelitian.....	47
BAB IV.....	48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	48
4.1.1 Uji Instrumen.....	48
4.2. HASIL.....	50
4.2.1 Analisis Univariat.....	50
4.2.2 Analisis Bivariat.....	52
4.2.3 Analisis Multivariat.....	53

a) Analisis Jalur.....	53
4.3. Pembahasan.....	56
BAB VI.....	75
KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

ABSTRAK

IRWANTO, Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa (dibimbing oleh **Noer Bahry Noor** dan **Irwandy**)

Keberhasilan dalam memotivasi perawat dan memberikan imbalan yang memadai dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berpotensi mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui tingkat kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Syech Yusuf.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional* study dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada perawat yang bekerja di RSUD Syech Yusuf. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 116 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja perawat. Serta ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat secara signifikan memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Sedangkan hasil analisis secara tidak langsung menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung sistem remunerasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 dan temuan penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memperhatikan sistem remunerasi yang adil dan strategi motivasi kerja yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas di RSUD Syech Yusuf.

Kata Kunci : Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Perawat Rumah Sakit

ABSTRACT

IRWANTO, *The Influence of the Remuneration System and Work Motivation on Performance Through Job Satisfaction in Nurses at Syech Yusuf Hospital, Gowa Regency (supervised by Noer Bahry Noor and Irwandy)*

Success in motivating nurses and providing adequate rewards can influence their level of job satisfaction, which in turn has the potential to influence their performance in providing health services. This study aims to investigate the influence of the remuneration system and work motivation on nurse performance through the level of job satisfaction at the Syech Yusuf Regional General Hospital (RSUD).

The research method used was a quantitative approach with a cross-sectional study approach and data collection using a questionnaire distributed to nurses working at Syech Yusuf Regional Hospital. The sample for this study was 116 people.

The research results show that a fair remuneration system and high work motivation have a positive impact on the level of job satisfaction of nurses. It was also found that the level of job satisfaction of nurses significantly influences their performance directly. Meanwhile, the results of the indirect analysis show that the results of the research show that there is an indirect influence of the remuneration system on performance through the satisfaction variable, with a significance value of 0.023 and the research findings also show that there is an indirect influence of work motivation on performance through the satisfaction variable, with a significance value of 0.025. Therefore, hospital management is advised to pay attention to a fair remuneration system and effective work motivation strategies to increase nurses' job satisfaction, which in turn will support increasing their performance in providing quality health services at Syech Yusuf Regional Hospital.

Keywords: Remuneration, Motivation, Job Satisfaction, Performance, and Hospital Nurses

DAFTAR SINGKATAN

RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
KEMENKES	: Kementerian Kesehatan
ISO	: <i>International Organization for Standardization</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
DKK	: Dan Kawan Kawan
Et.al	: Et Alia; et alii yang artinya dan lain – lain
SP	: Sangat Puas
P	: Puas
CP	: Cukup Puas
TP	: Tidak Puas
STP	: Sangat Tidak Puas
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
KS	: Kurang Setuju
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju
SR	: Sangat Rendah
R	: Rendah
CT	: Cukup Tinggi
T	: Tinggi
ST	: Sangat Tinggi

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1	Indikator Kepuasan Kerja	47
2	Penelitian Terdahulu	49
3	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
1	Kerangka Kajian Masalah	11
2	Model Perilaku	26
3	Kerangka Teori	48
4	Kerangka Konsep	56
5	Alur Penelitian	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Kuesioner
2	Hasil Analisis SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keperawatan merupakan salah satu asset sumber daya manusia Rumah Sakit yang esensial. Kualitas asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat akan mempengaruhi kualitas layanan Rumah Sakit sekaligus mempengaruhi kepuasan dari pasien. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan profesi yang paling lama bersentuhan dengan pasien dan hampir semua jenis pelayanan di Rumah Sakit menggunakan tenaga perawat (Hadi, 2019).

Perawat adalah salah satu tenaga medis yang paling penting di rumah sakit, karena tugasnya meliputi perawatan pasien, pemberian obat, pengawasan kondisi pasien, dan koordinasi dengan dokter dan tenaga medis lainnya. Kinerja perawat di rumah sakit sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dan keluarga pasien. Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat, dan harus didasari berfikir atau kemampuan yang tinggi untuk melakukannya sehingga kinerja dapat mendukung pelaksanaan dalam tugas pelayanan keperawatan [CITATION Nur20 \l 1033].

Perawat memiliki fungsi yang penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Jumlah perawat lebih besar dibandingkan tenaga lain, hampir lebih dari 50 % karyawan di rumah sakit adalah perawat, sehingga dibutuhkan perawat yang mampu bekerja produktif dan puas terhadap kinerjanya serta terlibat dengan pekerjaannya agar dapat tetap optimal bekerja walaupun dalam waktu yang lama.

Menurut Gunawan (2010), di lingkungan organisasi rumah sakit, tidak semua anggota tim atau petugas kesehatan menjalankan pekerjaan mereka secara optimal. Dapat diamati bahwa sebagian perawat tidak mampu mengeksekusi tanggung jawab mereka sebagaimana yang diharapkan oleh pihak rumah sakit. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki potensi untuk menyebabkan rasa bosan pada perawat terhadap tugas-tugas mereka, dan akhirnya, hal ini bisa mengakibatkan ketidakandalan, seringnya absensi, atau penurunan kinerja secara keseluruhan [CITATION Mut17 \l 1033].

Kinerja perawat juga dapat mempengaruhi reputasi rumah sakit, kepuasan pasien, serta keberhasilan pengobatan dan pemulihan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, seperti sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Hadi, 2019).

Remunerasi atau kompensasi, yang merupakan bagian integral dari manajemen imbalan, dapat menjadi motivator bagi para karyawan untuk berkinerja dan memiliki dampak signifikan terhadap moral serta disiplin pegawai. Dalam menetapkan sistem remunerasi (manajemen imbalan), rumah sakit perlu memperhatikan prinsip keadilan. Karyawan akan mengalami persepsi terkait imbalan yang diterima dari rumah sakit, termasuk pertimbangan apakah gaji yang diterima sesuai atau tidak dengan bobot pekerjaan yang diemban. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima kurang dari seharusnya berdasarkan bobot pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan.

Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar gaji, karena mencakup segala bentuk penghargaan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan bersifat berkala atau tidak berkala kepada setiap karyawan terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu metode utama yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan keberlanjutan karyawan. Dengan menerapkan sistem remunerasi yang efektif dan efisien, karyawan secara tidak langsung akan mendapatkan dorongan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, yang pada gilirannya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar gaji, karena mencakup segala bentuk penghargaan, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan bersifat berkala atau tidak berkala kepada setiap karyawan terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu metode utama yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan keberlanjutan karyawan. Dengan menerapkan sistem remunerasi yang efektif dan efisien, karyawan secara tidak langsung akan mendapatkan dorongan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, yang pada gilirannya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Salain sistem remunerasi, ada juga faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau mempertahankan perilaku tertentu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perawat yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat

memengaruhi kinerja perawat. Hal ini mencakup perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, keterlibatan dalam lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat motivasi kerja dan meningkatkan kinerja perawat (Arifki dkk, 2017).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Motivasi adalah potensi internal yang melekat pada seseorang, menjadi sumber energi individu dalam menjalani aktivitas sehari-hari dan melaksanakan tugas pekerjaannya. Upaya meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja menjadi suatu kebutuhan yang perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk memperkuat keterampilan dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Peningkatan kualitas kinerja tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh petugas pelayanan, secara tidak langsung terbentuk dari bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas pelayanan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Sumartyawati dkk, 2017) Hal ini kemudian, sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja petugas pelayanan. Dengan demikian, akan memengaruhi kualitas dari mutu pelayanan kesehatan pada pasien yang menerima pelayanan di rumah sakit.

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan hasil dari faktor intrinsik dan ekstrinsik individu seseorang. *Supervisory leadership* adalah faktor ekstrinsik yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan bawahan akan mengembangkan motivasi yang berkembang dari motivasi dirinya. Kesesuaian antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik ini akan menghasilkan kepuasan kerja (Mardanov and Heischmidt, 2008). Martins (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kualitas kinerja pada bidang kesehatan tergantung dari kepuasan kerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja dari perawat akan mempengaruhi kepuasan pasien yang sangat erat hubungannya dengan kualitas pelayanan (Martins *et al.*, 2016).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang berdasarkan karakteristiknya (Robbins and Judge, 2008). Individu yang merasakan kepuasan

kerja yang tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung merasakan kegembiraan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Robbins and Judge, 2013). Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai prediktor kinerja karena memiliki korelasi moderat dengannya. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dengan tingkat moderat pada kinerja, dimana individu yang mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin menunjukkan kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan terhadap kompensasi dengan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepatuhan terhadap aturan.

Jika seorang perawat merasakan kepuasan kerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Namun, di Indonesia dan beberapa negara lain, tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai puncaknya. Tingginya risiko pekerjaan dan beban kerja yang berat dapat berdampak negatif pada kinerja perawat dan berpotensi menyebabkan pergantian personel. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan di rumah sakit [CITATION Atm11 \l 1033]

.Adapun hasil evaluasi kinerja perawat di RSUD Syech Yusuf dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar PPNI tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian Tingkat Kinerja Perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa Berdasarkan Standar PPNI. Tahun 2022

No	Indikator Asuhan Keperawatan	RSUD Syech Yusuf	Standar
1	Pengkajian Keperawatan	84%	100%
2	Diagnosa Keperawatan	80%	
3	Perencanaan keperawatan	78,01%	
4	Tindakan Keperawatan	75,22%	
5	Evaluasi Keperawatan	70%	
Rata-Rata		78%	

Sumber: Data monitoring dan Evaluasi RSUD Syech Yusuf Gowa, 2022

Dari hasil tabel diatas, didapatkan bahwa pada tahun 2022 tingkat kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Syech Yusuf Gowa dengan rata-rata sebesar 78%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Syech Yusuf belum sesuai capaian standar PPNI (100%).

Disisi lain faktor sistem remunerasi di RSUD Syech Yusuf cukup mempengaruhi kinerja perawat utamanya pada perawat di instalsi rawat inap dimana adanya sejumlah pertanyaan dan keluhan terkait nominal remunerasi yang didapatkan oleh karyawan RSUD Syech Yusuf Gowa.

Kebijakan remunerasi di RSUD Syech Yusuf Gowa telah diperbarui pada bulan September 2019 lalu. Alasan pembaharuan kebijakan terkait remunerasi tersebut juga disebabkan oleh banyaknya keluhan karyawan terhadap sistem remunerasi yang pertama diterapkan di RSUD Syech Yusuf Gowa. Remunerasi per bulan yang didapatkan oleh seorang perawat di Rumah Sakit Syech Yusuf Kab. Gowa belum dirasakan puas. Selain hal tersebut peneliti mengamati perawat ruangan lebih banyak melakukan tugas-tugas medis daripada melakukan asuhan keperawatan pada pasien, hal ini juga disebabkan karena sistem penugasan pada ruangan masih menggunakan gabungan metode fungsional dan tim.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat di RSUD Syech Yusuf, terungkap bahwa perawat kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya dan sering merasa kelelahan karena beban kerja yang terlalu tinggi. Fenomena ini tercermin dari keterlambatan beberapa perawat dalam datang ke tempat kerja, yang disebabkan oleh kurangnya semangat dan motivasi dalam pekerjaan. Beberapa perawat juga menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidak sejalan dengan hasil yang mereka dapatkan. Sejalan dengan hal tersebut, data kepuasan kerja perawat di RSUD Syech Yusuf untuk tahun 2020 mencapai 73,2%.

Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan adalah elemen-elemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk melakukan analisis lebih mendalam terkait dampak dari sistem remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, diharapkan rumah sakit dapat memberikan layanan kesehatan yang bermutu.

Pentingnya penelitian tentang pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat menurut peneliti dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

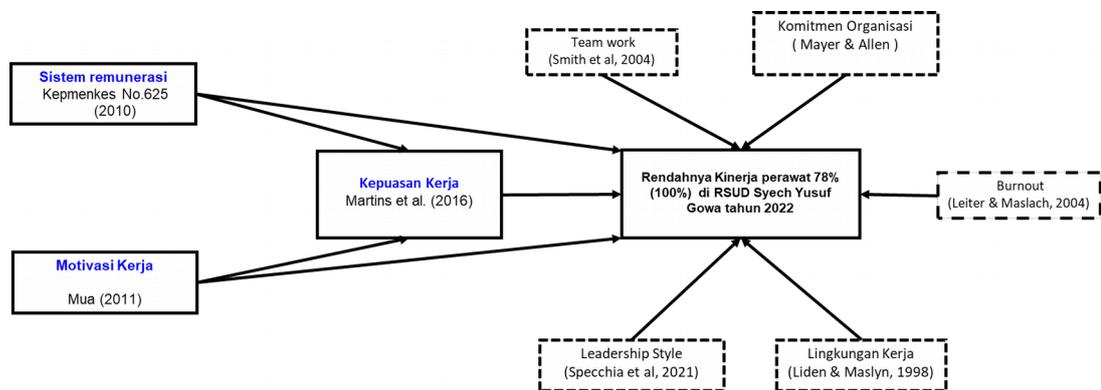
1. Keterkaitan antara remunerasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja: Remunerasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan mempengaruhi kinerja perawat.
2. Relevansi dengan kualitas pelayanan kesehatan: Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu,

penting untuk mengetahui apa yang mempengaruhi kinerja perawat agar kualitas pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan.

3. Kebutuhan akan peningkatan motivasi dan kinerja perawat: Kinerja perawat yang baik sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui apa yang dapat memotivasi perawat dan meningkatkan kinerjanya.
4. Keterbatasan sumber daya: Sumber daya yang tersedia di bidang kesehatan sangat terbatas, sehingga penting untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efektif dan efisien. Penelitian tentang pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat dapat membantu dalam mencapai hal ini.
5. Pentingnya memahami kondisi dan dinamika industri kesehatan: Industri kesehatan sangat kompleks dan berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika dan kondisi industri ini agar dapat memastikan bahwa pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan baik.

Maka berdasarkan keterangan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa.

1.2 Kajian Masalah



(Teori Kepmenkes No.625 2010, 1998; Smith, 2004; Meyer & Allen, 1991; Specchia et al, 2021; Liden & Maslyn, 1998; Leiter & Maslach, 2004; Martins, 2016)

Gambar 1 Kerangka Kajian Masalah

Studi ini mengungkap sejumlah permasalahan yang signifikan terkait dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Syech Yusuf Kabupaten Gowa. Ditemukan bahwa tingkat kinerja

perawat pada tahun 2022 hanya mencapai 78%, di bawah standar yang ditetapkan oleh PPNI sebesar 100%, menimbulkan kekhawatiran terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Pengaruh sistem remunerasi, terutama setelah pembaharuan kebijakan pada September 2019, menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja perawat. Keluhan perawat terkait nominal remunerasi menunjukkan adanya ketidakpuasan dan potensi dampak negatif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Tidak hanya itu, kurangnya kepuasan finansial, terutama terkait remunerasi bulanan, memunculkan ketidakpuasan dan stres, yang dapat merugikan motivasi dan kinerja perawat. Selain itu, fokus perawat yang lebih pada tugas medis daripada asuhan keperawatan dapat mengurangi efektivitas pelayanan. Kurangnya semangat dan motivasi, termanifestasi dalam keterlambatan datang dan rasa lelah berlebihan, turut menyumbang pada rendahnya kepuasan kerja perawat. Dengan tingkat kepuasan kerja pada tahun 2020 sebesar 73,2%, terdapat kebutuhan mendesak untuk menganalisis pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Sistem remunerasi, atau sistem penggajian, merujuk pada sistem pembayaran dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya. Di lingkungan Rumah Sakit, kinerja perawat memegang peranan penting sebagai faktor krusial dalam pencapaian tujuan Rumah Sakit, karena perawat berperan sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada klien di Rumah Sakit.

Remunerasi yang adekuat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Remunerasi yaitu total keseluruhan pendapatan yang diterima perawat termasuk pembayaran tambahan seperti pembayaran jadwal dinas, keuntungan rumah sakit dan bonus (Atwood, 2008). Implementasi remunerasi memberi dampak terhadap peningkatan kualitas dan keamanan yaitu hasil pasien (82%), kepuasan pasien (69%), keamanan pasien (88%) dan kualitas perawatan (56%) (Kurtzman, Oleary, Sheingold, Devers, Dawson & Johnson, 2011). Strategi untuk mempertahankan kinerja dan memotivasi perawat dengan penambahan remunerasi (Osman, 2010).

Selain sistem remunerasi, berdasarkan penelitian pustaka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Robbins (2013) menyatakan bahwa motivasi karyawan memainkan peran kunci dalam kinerja organisasi, karena keberadaan motivasi memberikan dorongan bagi karyawan untuk berupaya mencapai

tujuan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya (Robbins, 2013). Motivasi kerja ini didukung oleh berbagai dimensi, termasuk daya tarik terhadap kebijakan publik, komitmen terhadap kepentingan publik, rasa empati, dan pengorbanan diri dalam upaya meningkatkan kinerja (Kim et. al, 2013).

Motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler, 2004). Motivasi didefinisikan sebagai sebuah keputusan yang sadar dilakukan untuk menampilkan satu atau lebih kegiatan dengan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan aktivitas lainnya (Cook & Hunsaker, 2001). Motivasi eksternal yang paling tinggi bagi perawat untuk bekerja adalah remunerasi (Lambrou, 2010).

Motivasi memiliki peranan penting karena merupakan dorongan, pengarah, dan penopang perilaku manusia agar bersedia bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras, meningkatkan produktivitas, dan berdampak pada pencapaian tujuan (Mua, 2011).

Kepuasan kerja menjadi indikator kinerja karena memiliki hubungan moderat dengan kinerja. Tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh positif moderat terhadap kinerja, di mana individu dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Beberapa penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan remunerasi dengan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan ketaatan terhadap aturan.

Apabila seorang perawat merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Namun, kenyataannya di Indonesia dan beberapa negara lain menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan belum mencapai puncaknya. Risiko pekerjaan yang tinggi, ditambah dengan beban kerja yang berat, dapat memengaruhi kinerja perawat dan berpotensi menyebabkan pergantian tenaga kerja. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan di rumah sakit (Martins, 2016).

Kemampuan sumber daya manusia untuk bertindak dan mengeksekusi tugasnya sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja. Ketika karyawan kurang memiliki keinginan dan dorongan intrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan, hasil kerjanya cenderung tidak optimal. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi hal yang krusial, karena

motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama dalam kemajuan organisasi dan menciptakan kepuasan kerja.

Kinerja dalam keperawatan merupakan nilai dasar untuk mencapai standar tinggi perawatan pasien dan cara perawat menampilkan tugasnya secara efektif yang berhubungan dengan perawatan pasien secara langsung (Dieleman, Viet, Anh & Martineaus, 2003; Hee, Kamaludin & Ping, 2016). Evaluasi kinerja perawat sangat penting dan bermanfaat bagi perawat untuk meningkatkan akuntabilitas dan standar pelayanan kesehatan. Evaluasi kinerja menguatkan pengetahuan dan praktik perawat, meningkatkan kepuasan kerja dan penggunaan sumber daya keuangan yang efektif (Osman, Berbary, Sidani, Al-Ayubi & Emrouznejad, 2011). Kinerja perawat bergantung pada ilmu, keterampilan dan motivasi individu untuk bekerja (Awases, Bezuidenhat & Roos, 2013).

Dalam pandangan Mangole et al. (2015), perawat diharapkan memberikan kinerja terbaiknya karena dampak langsung kinerjanya akan dirasakan oleh pasien. Kinerja perawat mencerminkan sejauh mana kontribusi yang diberikan kepada rumah sakit tempatnya bekerja, dan sekaligus mencerminkan kinerja keseluruhan rumah sakit, karena interaksi pasien seringkali melibatkan perawat secara langsung. Insentif atau kompensasi diidentifikasi sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih baik. Pemberian insentif dianggap memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja (Emilia James et al., 2015).

Sistem imbalan perlu direvisi menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang didasarkan pada kinerja pegawai. Dalam sistem penggajian atau remunerasi ini, pemerintah menjamin tingkat kesejahteraan yang tinggi dan memberikan dukungan untuk pemeliharaan kesejahteraan pegawai, sehingga mereka merasa memadai dan dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal untuk organisasi. Selain itu, keterkaitan yang baik antara remunerasi atau balas jasa ini dengan peningkatan kinerja pegawai diharapkan memberikan dampak positif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, yang dapat dicapai apabila kinerja pegawai meningkat.

Dalam menghadapi tantangan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Syech Yusuf Kabupaten Gowa, pemahaman teori-teori motivasi dan kepuasan kerja menjadi krusial untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat. Teori Motivasi, memberikan wawasan mengenai kebutuhan dasar perawat yang perlu terpenuhi melalui sistem

remunerasi yang memadai. Dalam kerangka Teori Kepuasan Kerja, dapat terlihat bahwa ketidakpuasan mungkin timbul karena adanya kesenjangan antara harapan perawat terhadap pekerjaan dan realitasnya, termasuk dalam hal sistem remunerasi. Selain itu, Teori Motivasi membantu memahami bahwa sistem remunerasi dapat menjadi faktor higiene yang menyebabkan ketidakpuasan jika dianggap tidak memadai.

Dalam hal ini, sistem remunerasi dapat menjadi faktor yang memotivasi jika perawat percaya bahwa usaha mereka akan diimbangi dengan imbalan yang memuaskan, baik secara finansial maupun non-finansial. Sementara itu, Teori Kinerja dan Penghargaan (Teori Equity Adams) menyoroti pentingnya persepsi keadilan dalam pemberian imbalan. Ketidakpuasan mungkin muncul jika perawat merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi dan upaya yang mereka berikan. Melalui penerapan teori-teori ini dalam analisis kajian masalah, diharapkan dapat tercipta sebuah solusi yang komprehensif tentang dinamika antara sistem remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di RSUD Syech Yusuf Kabupaten Gowa. Hal ini menjadi landasan untuk mengembangkan rekomendasi dan solusi yang berorientasi pada memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan motivasi, dan, akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di RSUD Syech Yusuf Gowa terkait ketidakpuasan dalam sistem remunerasi, bahwa kondisi ini membuat motivasi kerja perawat menjadi kurang yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perawat itu sendiri. Hasil Penilaian Kinerja 259 perawat di RSUD Syech Yusuf dengan metode BARS menunjukkan ada beberapa yang masih kurang terutama di unsur penilaian Kreativitas (38,2%), Perencanaan (32,1%) dan kehadiran (24,7%).

Sistem remunerasi dan motivasi kerja memegang peran penting dalam menentukan kinerja seseorang, khususnya perawat. Dalam hal ini, kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh sistem remunerasi dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa kajian masalah yang disimpulkan oleh peneliti :

1. Hubungan antara sistem remunerasi dan kepuasan kerja: Studi menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja: Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berkinerja dengan baik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
3. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja: Kepuasan kerja memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berkinerja dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Dalam kajian masalah tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem remunerasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat. Oleh karena itu, penting bagi instansi atau rumah sakit untuk memperhatikan sistem remunerasi dan motivasi kerja perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Berdasarkan kajian masalah dan gambaran yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap motivasi pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
2. Bagaimana pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap kepuasan pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
3. Bagaimana pengaruh langsung sistem motivasi terhadap kepuasan pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
4. Bagaimana pengaruh langsung sistem kepuasan terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
5. Bagaimana pengaruh langsung sistem motivasi terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
6. Bagaimana pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung sistem remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa.

Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap motivasi pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap kepuasan pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem motivasi terhadap kepuasan pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem kepuasan terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem motivasi terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung sistem remunerasi terhadap kinerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung sistem remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa
8. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat di RSUD Syech Yusuf Gowa

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat sebagai tambahan informasi bagi RSUD Syech Yusuf yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja dan motivasi kerja tenaga medis serta kepuasan remunerasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kinerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan remunerasi sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Robbins (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu. Definisi lain dari Lerner dan Henke (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja diukur sebagai pencapaian hasil oleh pekerja, yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu dan memberikan dampak positif terhadap organisasi.

Sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Kesuksesan pelayanan kesehatan sangat tergantung pada kontribusi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berkualitas kepada pasien (Potter & Perry, 2005). Kehadiran perawat yang bekerja selama 24 jam dan dominasi jumlah perawat dalam tenaga kesehatan rumah sakit, mencapai angka 40-60%, menekankan pentingnya memiliki perawat yang memiliki kinerja baik. Kinerja perawat yang optimal ini dianggap sebagai penunjang keberhasilan rumah sakit sehingga dapat mencapai kepuasan pelanggan atau pasien (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011)

Pelaksanaan tugas perawat mencakup aktivitas dalam melaksanakan dengan optimal kewenangan, tugas, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan profesinya dan mencapai target unit organisasi. Dalam esensinya, kinerja perawat memiliki kesamaan dengan pencapaian prestasi kerja di lingkungan perusahaan. Perawat mengharapkan evaluasi kinerjanya didasarkan pada standar obyektif yang transparan dan dapat dikomunikasikan. Apabila perawat mendapatkan perhatian dan penghargaan dari atasan, hal ini akan menjadi dorongan tambahan untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi (Faizin & Winarsih, 2008).

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda tergantung dengan individu, organisasi, psikologis, fisik lingkungan kerja, dan lain-lain. Gibson *et al.* (1996) mengemukakan tiga perangkat aspek yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu:

1. Aspek Individu

Aspek individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), demografis (umur, asal-usul/etnis, dan jenis kelamin).

2. Aspek Organisasi

Aspek organisasi berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan beban pekerjaan.

3. Aspek Psikologis

Menurut Robbins (2013), ada tiga komponen sikap, yaitu kognitif, afektif, dan konatif atau perilaku yang dapat menghasilkan perilaku yang diinginkan.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) menyatakan bahwa terdapat lima elemen yang memengaruhi kinerja individu, yakni kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, jenis pekerjaan yang dijalankan, dan hubungan dengan organisasi.

Anwar Prabumangkunegara (2006) mengategorikan faktor kinerja menjadi dua bagian, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, atau disebut juga disposisional, merujuk pada karakteristik pribadi seseorang. Sementara faktor eksternal mencakup berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja individu, seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, lingkungan kerja, serta iklim organisasi. Keith Davis (2000) mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja, yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) :

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowlage} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Dari segi psikologis, kemampuan (*ability*) dapat dikelompokkan menjadi kemampuan potensial, yang mencakup IQ, dan kemampuan praktis, yang melibatkan pengetahuan dan keterampilan.

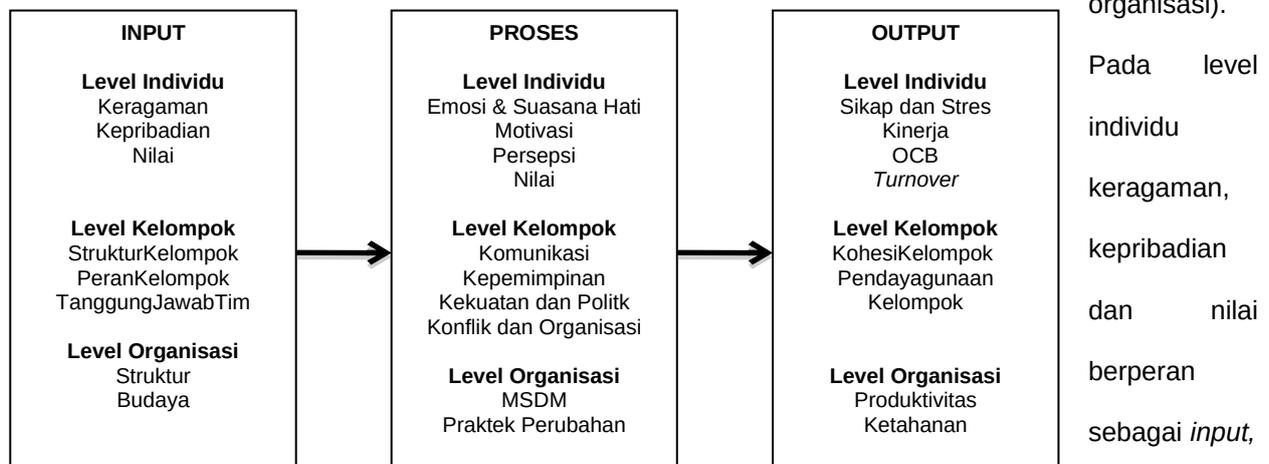
Oleh karena itu, seorang pemimpin atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (antara IQ 110-120) atau bahkan mencapai tingkat superior, very superior, gifted, dan genius, serta memiliki

pendidikan sesuai dengan tuntutan jabatannya, dan keahlian dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, cenderung lebih mungkin untuk mencapai kinerja maksimal dengan lebih mudah.

b) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi dapat dijelaskan sebagai sikap, baik dari pimpinan maupun karyawan, terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif (*pro*) terhadap kondisi kerja mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang memiliki sikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerja mereka kemungkinan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup berbagai aspek, seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Model berpikir perilaku dalam organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) terdiri atas 3 variable, yaitu input, proses, dan outcome dalam tingkatan analisa (level individu, kelompok dan organisasi).



sementara emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, serta nilai berpengaruh sebagai proses. Output pada level individu adalah sikap dan stress, kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Turnover*.

Gambar 2. Model Perilaku (Robbins & Judge, 2013)

2.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Berdasarkan penjelasan diatas, penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara umum, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Memberikan *reward* terhadap kinerja sebelumnya.
2. Memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang.

Semua data yang dihasilkan dari evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, organisasi juga harus merancang suatu perencanaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menempatkan mereka di posisi kerja yang lebih sesuai

Evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian secara berkala yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan tujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dalam manajemen personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai tantangan yang dihadapi dan target pencapaian yang harus dicapai. Penilaian kinerja melibatkan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan harapan yang telah ditetapkan, serta analisis terhadap penyimpangan dari rencana awal. Evaluasi ini mencakup penilaian kinerja individu dan menilai kemajuan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (David, 2003). Dari perspektif manajemen, evaluasi kinerja sangat berperan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karier, mutasi, pemutusan hubungan kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan, dan pemeliharaan status akreditasi perguruan tinggi (Siagian, 2001). Penilaian kinerja perawat diimplementasikan dengan mengacu pada peran dan fungsi perawat di ruang rawat inap, di mana kinerja perawat dievaluasi sehubungan dengan penerapan asuhan keperawatan, termasuk pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi.

2.1.4 Standar Penilaian Kinerja Perawat

Perawat merupakan salah satu elemen kunci dalam pelayanan rumah sakit dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan. Peran tenaga perawat dalam bidang kesehatan sangat signifikan, di mana pelayanannya berfokus pada pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual. Keunikan dari pelayanan perawat terletak pada fakta bahwa mereka memberikan asuhan selama 24 jam secara berkelanjutan, yang menjadi keunggulan dibandingkan dengan pelayanan lainnya (Depkes RI, 2001).

Watson (1985) mengartikan praktek caring sebagai inti dari profesi keperawatan, mencerminkan dasar-nilai kemanusiaan universal seperti kebaikan, kepedulian, dan kasih terhadap diri sendiri dan sesama. Caring didefinisikan sebagai ideal moral dalam keperawatan yang melibatkan keinginan tulus untuk merawat, mencakup komunikasi, tanggapan positif, dukungan, dan intervensi fisik oleh perawat (Synder, 2011)

Nursalam (2008) menjelaskan bahwa standar pelayanan keperawatan merupakan pernyataan deskriptif mengenai kualitas layanan yang diinginkan untuk mengevaluasi pelayanan keperawatan yang

telah diberikan kepada pasien. Tujuan dari standar keperawatan adalah untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, serta melindungi perawat dari kelalaian dalam menjalankan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien, digunakan standar praktik keperawatan sebagai panduan bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), (2000) yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, meliputi: (1) Pengkajian; (2) Diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan; (4) Implementasi; (5) Evaluasi.

a. Standar Satu : Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

Kriteria pengkajian keperawatan, meliputi :

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi :
 - a) Status kesehatan klien masa lalu
 - b) Status kesehatan klien saat ini
 - c) Status biologis-psikologis-sosial-spiritual
 - d) Respon terhadap terapi
 - e) Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
 - f) Resiko-resiko tinggi masalah

b. Standar Dua : Diagnosa Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian data pengkajian untuk merumuskan diagnose keperawatan.

Adapun kriteria proses :

- 1) Proses diagnose terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnose keperawatan.
- 2) Diagnosa keperawatan terdiri dari : masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S), atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).

- 3) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
- 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

c. Standar Tiga : Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya, meliputi :

- 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.
- 2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.
- 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
- 4) Mendokumentasikan rencana keperawatan.

d. Standar Empat : Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses, meliputi :

- 1) Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.
- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunkan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e. Standar Lima : Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria prosesnya :

- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.
- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengikut perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisa data baru dengan teman sejawat.
- 4) Bekerjasama dengan klien keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- 5) Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian Kinerja menurut Handoko dan Siagan (2011) sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja dan kinerja merupakan tujuan dari umpan balik pelaksanaan kerja. Dengan umpan balik ini, karyawan, manajer, dan departemen personalia memiliki kesempatan untuk melakukan perbaikan terhadap kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai peningkatan prestasi.
2. Proses evaluasi prestasi kerja berkontribusi dalam membuat penyesuaian pada kompensasi karyawan. Dengan adanya evaluasi ini, para pengambil keputusan dapat menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya secara lebih tepat dan akurat.
3. Keputusan mengenai penempatan, promosi, dan transfer umumnya disesuaikan dengan prestasi kerja atau kinerja masa lalu dari karyawan.
4. Rencana kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang kurang memuaskan. Sebaliknya, kinerja yang baik dapat menjadi indikator potensi yang perlu dikembangkan melalui pelatihan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir dipandu oleh umpan balik mengenai prestasi kerja, yang membantu dalam pembuatan keputusan-keputusan terkait karir.
6. Identifikasi ketidaksesuaian dalam proses pengisian jabatan dapat dilihat dari prestasi kerja yang baik atau buruk, yang mencerminkan efektivitas atau kelemahan dalam prosedur staffing yang dilakukan oleh departemen personalia.
7. Identifikasi ketidakakuratan informasi dapat dilakukan melalui prestasi kerja yang kurang memuaskan. Kekurangan dalam analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, atau unsur-unsur lain dari sistem informasi yang tidak akurat dapat menghasilkan keputusan yang tidak tepat.
8. Identifikasi kesalahan dalam desain pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerja yang kurang memuaskan. Penilaian prestasi membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan tersebut.
9. Memastikan kesempatan kerja yang adil dapat dicapai melalui penilaian kinerja yang akurat, yang memastikan bahwa keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya diskriminasi.

Mengamati indikasi eksternal. Terkadang, kinerja individu dapat dipengaruhi oleh elemen di luar konteks pekerjaan, seperti situasi keluarga, kondisi kesehatan, dan permasalahan pribadi lainnya.

2.2 Tinjauan Tentang Remunerasi

Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf Kabupaten Gowa telah disahkan sebagai lembaga yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK BLU). Sebagai konsekuensi dari

keputusan ini, sesuai dengan Pasal 36 dari Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005, pejabat pengelola, dewan pengawas, dan pegawai BLU di Rumah Sakit berhak mendapatkan Remunerasi. Mengacu pada peraturan tersebut, dikeluarkanlah Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 mengenai Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU, serta Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tanggal 21 Mei 2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit.

Dalam melaksanakan penyusunan sistem remunerasi di Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf Kabupaten Gowa mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

2.2.1 Prinsip Dasar Remunerasi

Dengan tetap menyesuaikan pada kondisi dan kemampuan keuangan masing-masing rumah sakit, maka sistem remunerasi wajib disusun dan ditetapkan berdasarkan:

1) Proporsionalitas

Jumlah besaran remunerasi disesuaikan dengan mempertimbangkan jumlah asset yang dikelola serta tingkat pelayanan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf Kabupaten Gowa dalam bidang pelayanan, pendidikan dan penelitian.

2) Kesetaraan

Penilaian antar jabatan dilakukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab masing-masing personal pada bagiannya yang telah diukur kesetaraannya dengan memperhatikan industri pelayanan yang sejenis.

3) Kepatuhan

Penilaian antar jabatan juga memenuhi kriteria kepatuhan dari masing-masing personal, sesuai dengan tingkat kompetensinya dan tanggung jawab pekerjaannya, dengan menyesuaikan kemampuan, pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf Kabupaten Gowa.

4) Kinerja Operasional BLU

Penyusunan Sistem Remunerasi dengan mempertimbangkan hasil kinerja Rumah Sakit yang tercermin dalam penilaian indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat dengan nilai tingkat kesehatan rumah sakit.

2.2.2 Maksud, Tujuan dan Landasan Hukum Sistem Remunerasi

Penerapan Sistem Remunerasi untuk Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja setiap pemangku kepentingan di rumah sakit, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas layanan yang disediakan oleh rumah sakit.

Tujuan dari implementasi sistem remunerasi ini adalah untuk mendorong motivasi pegawai agar memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang berlaku, membangun kerjasama tim yang kuat, mencapai kinerja sesuai harapan rumah sakit, dan mendorong motivasi pegawai untuk terus memperkaya kompetensi rumah sakit secara berkelanjutan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Munandar, seperti yang dikutip oleh Cahyani (2016), motivasi adalah dorongan internal yang muncul dalam diri seseorang dan mengarahkan tindakannya dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi memiliki peran penting karena merupakan faktor penyebab, pengarah, dan pendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai hasil optimal.

Siagian (2003) mengartikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang membuat seseorang bersedia dan rela menggunakan kemampuan, baik berupa keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi menciptakan kondisi dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Auri (2010) menguraikan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis dan sikap mental individu yang memberikan tenaga dan menggerakkan aktivitas atau tindakan, yang dapat diarahkan atau disalurkan untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Salawangi dan timnya (2018) mengklasifikasikan motivasi sebagai bagian dari faktor psikologis yang memiliki peran utama dalam mendorong individu untuk mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun organisasional yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Zainaro dan kawan-kawan (2017), motivasi adalah ciri psikologis manusia yang memberikan sumbangan pada tingkat komitmen seseorang, termasuk faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia dalam suatu tujuan yang tekadnya tertentu. Motivasi mencakup segala dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau menggunakan kekuatan, terutama dalam berperilaku

Menurut pandangan lain yang disampaikan oleh Heriyanto, D. dan Mirsa, S. (2018), motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses internal dalam diri individu yang muncul karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis. Proses ini kemudian mengarahkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran sangat penting dalam diri seseorang. Motivasi dapat diartikan sebagai perasaan atau pemikiran yang mendorong individu, khususnya dalam berperilaku, dengan tujuan memenuhi kebutuhan dan keinginan. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, individu akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimilikinya dan dengan dasar apa yang mendasari perilakunya. Oleh karena itu, dapat diungkapkan bahwa di dalam diri individu terdapat kekuatan yang memotivasi. Saat seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, dampaknya akan tercermin dalam peningkatan kinerjanya.

Herlinda (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan dalam struktur suatu organisasi, berfungsi sebagai instrumen untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai stimulus yang merangsang semangat kerja individu, dengan tujuan agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan menyatukan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk bersedia dan rela mengaktifkan kemampuan mereka, termasuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu, untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Fungsi Motivasi

Menurut Oemar (2007), fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambannya suatu pekerjaan.
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- 5) Motivasi sebagai penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- 6) Motivasi sebagai penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

2.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005), terdapat beberapa tujuan dalam pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Menurut William dan Davis dalam Sedarmayanti (2001), motivasi kerja terdiri atas dua yaitu motivasi eksternal (dari luar) dan motivasi internal (dari dalam diri).

1) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merujuk pada dorongan atau faktor pendorong yang berasal dari elemen luar individu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang dapat diatur dari luar diri, seperti penghargaan, kenaikan jabatan, dan tanggung jawab. Komponen-komponen motivasi eksternal melibatkan aspek-aspek terkait pekerjaan, seperti besaran gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta tugas-tugas yang mencakup penghargaan, pengembangan, dan tanggung jawab. Penting bagi manajer untuk memahami motivasi eksternal guna memperoleh respons positif dari karyawan. Respons positif ini mencerminkan dedikasi karyawan terhadap kemajuan organisasi. Manajer memiliki opsi untuk menggunakan motivasi eksternal baik dalam bentuk positif, sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian yang berhasil, maupun dalam bentuk negatif, yang melibatkan pemberian sanksi jika prestasi tidak tercapai.

Berikut aspek – aspek motivasi tersebut :

a. Pemberian kompensasi finansial, berupa upah atau gaji, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar maupun kebutuhan hidup minimal. Tanpa adanya upah atau gaji yang memadai, sulit

untuk mengharapkan atau bahkan memotivasi Sumber Daya Manusia agar memberikan kontribusi maksimal dalam menjalankan tugas pokok mereka.

b. Kesejahteraan, kepuasan, dan kebahagiaan dalam bekerja di lingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang berdimensi fisik/material maupun psikis/non-material. Kondisi kerja yang bersifat fisik melibatkan aspek sarana dan prasarana, seperti luas ruangan, tata letak, ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja yang modern, dan sebagainya. Sementara itu, aspek psikis/non-material berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan.

c. Supervisi yang efektif melibatkan kegiatan pengamatan, evaluasi, dan bimbingan terhadap Sumber Daya Manusia untuk memastikan kinerja yang efektif dan efisien. Ini merupakan bagian integral dari tindakan organisasi yang bertujuan untuk secara terus-menerus meningkatkan, memperbaiki, dan menyempurnakan keterampilan kerja.

2) Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Kinerja karyawan dapat terwujud ketika motivasi internal ini telah muncul. Motivasi internal memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan yang tinggi dan berkelanjutan. Berikut adalah berbagai aspek motivasi internal tersebut:

a. Tugas yang menyenangkan adalah pekerjaan yang tidak terbebani oleh tekanan dan kewajiban, serta dapat dilaksanakan dengan mudah dan tanpa kerumitan. Walaupun tugas tersebut sulit dan kompleks, kepuasan dapat dirasakan jika dilakukan dalam lingkungan kerja yang saling mendukung dan bekerja sama secara efektif serta efisien.

b. Tugas yang menyenangkan adalah pekerjaan yang tidak terbebani oleh tekanan dan kewajiban, serta dapat dilaksanakan dengan mudah dan tanpa kerumitan. Walaupun tugas tersebut sulit dan kompleks, kepuasan dapat dirasakan jika dilakukan dalam lingkungan kerja yang saling mendukung dan bekerja sama secara efektif serta efisien.

c. Pekerjaan yang menantang menciptakan motivasi kerja bukan hanya karena kesenangan dalam pekerjaan, tetapi juga karena tantangan untuk mencapai prestasi. Setiap pekerja (SDM) menginginkan kesuksesan, dan pekerjaan yang menantang dapat menumbuhkan motivasi untuk meraih prestasi tersebut. Dengan kata lain, pekerjaan yang menantang lebih cenderung menghasilkan motivasi berprestasi melalui kemampuan bersaing secara sehat, dengan jujur dan sportif, seiring dengan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien.

2.3.5 Menurut Teori Dua Faktor, motivasi intrinsik berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang terkait dengan penghargaan terhadap diri sendiri, yang langsung terhubung dengan pekerjaan, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Sebaliknya, faktor ekstrinsik melibatkan elemen-elemen pemeliharaan yang terkait dengan kesejahteraan fisik pekerja, termasuk gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, administrasi, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi (Mua, 2011).

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Definisi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja, menurut Robbins (2013), merujuk pada sikap umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, seseorang harus berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, beradaptasi dengan kondisi kerja yang mungkin kurang ideal, dan aspek lain yang serupa. Oleh karena itu, penilaian seorang karyawan terhadap kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya melibatkan evaluasi kompleks terhadap berbagai elemen pekerjaan yang berbeda-beda (Robbins, 2013). Coulqit (2011) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Coulqit et al., 2011). Kepuasan kerja dibagi menjadi beberapa grup teori menurut (Adam, 2000) yaitu:

- 1) *Discrepancy theories*, menjelaskan mengenai sejauh mana sejauh mana kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi
- 2) *Equity theories*, teori yang fokus kepada evaluasi imbalan kerja
- 3) *Expectancy theories*, fokus kepada motivasi karyawan

Kepuasan kerja juga dipahami sebagai tingkat pengaruh positif terhadap suatu pekerjaan, yang sangat ditentukan oleh karakteristik individu dan pekerjaan (Adams and Bond, 2000).

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mullins (1999) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari :

- 1) Faktor individu seperti kepribadian, pendidikan, usia, kecerdasan, dan orientasi untuk bekerja
- 2) Faktor sosial seperti hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma yang berlaku didalamnya dan peluang untuk interaksi.
- 3) Faktor budaya seperti sikap, kepercayaan dan nilai

4) Faktor organisasi seperti sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan serta prosedur kepegawaian, teknologi dan organisasi kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan serta sistem manajemen dan kondisi kerja

5) Faktor lingkungan seperti pengaruh ekonomi, sosial teknis dan pemerintah

Variabel kepemimpinan atau hubungan dengan atasan, memiliki hubungan yang konsisten dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan keperawatan, atau hubungan pengawasan, merupakan fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja. Larrabee (2002) menegaskan bahwa efek utama penurunan kepuasan kerja karena kurangnya pemberdayaan yang dirasakan oleh perawat sebagai hasil dari gaya kepemimpinan (Larrabee, 2002). Dengan kepemimpinan baik yang diterapkan maka akan memotivasi perawat untuk melakukan pelayanan yang baik, berkonsentrasi untuk menciptakan keterbukaan komunikasi dan mau menerima perubahan (Upenieks, 2003). Selain itu, upah dikatakan sebagai faktor terbesar yang berkorelasi dengan kepuasan kerja (Coomber and Barriball, 2007) (Morsiani 2017), Upah dan kontribusinya terhadap kepuasan kerja semakin penting jika perawat memahami antara perbedaan remunerasi yang mereka peroleh dan usaha yang dilakukan. Pendidikan perawat juga dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rambur (2003) mengatakan bahwa perawat dengan pendidikan sarjana muda lebih besar konteks pemberian layanan kesehatan yang akan diberikan sehingga kepuasan kerjanya akan lebih besar (Rambur et al's 2003).

2.4.3 Dampak Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2013) menyatakan ada 4 dampak kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di tempat kerja yaitu:

- a. *Exit*, mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri
- b. *Voice*, termasuk aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat.
- c. *Loyalty*, berarti pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.
- d. *Neglect*, adalah tanggapan pasif yang memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk absensi kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Banyak dampak yang tampak pada tingkah laku karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan terhadap atasan, yaitu (Sarikusantini 2012):

a. Organizational citizenship behavior

Organizational citizenship behavior merupakan tingkah laku dimana karyawan memiliki intensi untuk membantu rekan kerja atau tempat kerjanya. Tingkah laku ini biasanya merupakan tingkah laku yang dilakukan secara sukarela. Seseorang yang senang dengan pekerjaannya akan bersedia untuk mengerjakan lebih dari apa yang seharusnya mereka kerjakan.

b. Tingkah laku yang tidak produktif

Tingkah laku yang dapat dikatakan tidak produktif ini diantaranya adalah agresi terhadap sesama rekan kerja dan atasan, sabotase, serta pencurian. Tingkah laku tersebut mungkin memang disebabkan oleh suatu sebab tertentu, namun seringkali diasosiasikan dengan ketidakpuasan kerja dan frustrasi di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan seorang karyawan dari pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan bahwa harapan terpenuhi baik itu terkait hal diluar pekerjaan seperti gaji, insentif, hubungan antar personal (antara atasan ataupun bawahan), penghargaan (promosi dan reward) maupun hal dari dalam pekerjaan (kondisi kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasi, prosedur kerja dan sebagainya. Maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja seperti merasakan kepuasan terhadap pekerjaan baik dari aspek fisik, ekonomi, psikologi dan sosial.

2.4.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada dua pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2008), yaitu:

a. Peringkat Global Tunggal (Single Global Rating)

Metode ini hanya sekedar menanyakan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan dengan lima skala jawaban mulai dari sangat puas sampai sangat tidak puas.

b. Skor Perhitungan yang Terdiri dari Sejumlah Aspek Pekerjaan.

Pendekatan ini dikatakan lebih canggih karena mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut.

Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah:

1. Suasana pekerjaan

2. Pengawasan
3. Tingkat upah saat ini
4. Peluang promosi
5. Hubungan dengan mitra kerja

Beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yakni :

- a. Mengaplikasikan indeks deskripsi jabatan (job description index) sebagai alat ukur. Alat ukur ini dirancang oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Metodenya melibatkan pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan seputar pekerjaan mereka. Setiap pertanyaan dijawab dengan opsi ya, tidak, atau ragu-ragu. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi terhadap tingkat kepuasan karyawan.
- b. Memanfaatkan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire) yang dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Pendekatan ini melibatkan skala tanggapan di mana karyawan diminta memilih satu dari lima opsi jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan, sehingga dapat menilai tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terbaru dilakukan oleh Martins et al. (2016) dengan judul “*Job Satisfaction Among Doctors And Nurses (A Case Study Of Federal Medical Centre Yola)*”. Berbagai tingkat dan faktor yang berhubungan dengan 4 domain ditentukan, yaitu *hospital management, hospital facilities, health care providers* dan *pay and benefit* yang diadopsi dari (*Minnesota satisfaction questionare*).

Tabel 1. Indikator Kepuasan Kerja

No	Aspek dari pekerjaan	Level Kepuasan			
		Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat tidak puas
1	<i>Hospital management</i>				
	Keamanan bekerja	1	2	3	4
	Kesempatan untuk berkembang	1	2	3	4
	Dukungan dengan training dan pendidikan	1	2	3	4
	Jam kerja	1	2	3	4
	Pengakuan atas pekerjaan	1	2	3	4
	Autonomy	1	2	3	4
	Cara atasan mengelolah karyawan	1	2	3	4
	Kemampuan atasan dalam menentukan	1	2	3	4
	Promosi	1	2	3	4
	Cara atasan mendelegasikan sebuah tugas	1	2	3	4
Gaya kepemimpinan	1	2	3	4	
2	<i>Hospital facilities and equipments.</i>				
	Kondisi kerja fisik	1	2	3	4
	Lingkungan Fisik	1	2	3	4
	Instrumen dan peralatan yang	1	2	3	4

	dibutuhkan				
	Ketersediaan alat pelindung	1	2	3	4
	Sarana Pembuangan Limbah yang aman	1	2	3	4
3	Pay and Benefits				
	Jasa yang diterima	1	2	3	4
	Peluang untuk memiliki tempat yang pasti	1	2	3	4
4	Healthcare providers themselves				
	Semangat bekerja sama antar rekan kerja	1	2	3	4
	Cara rekan kerja bergaul satu sama lain	1	2	3	4
	Hubungan dengan rekan kerja	1	2	3	4
	Hubungan dengan atasan	1	2	3	4
	Hubungan dengan bawahan	1	2	3	4
	Hubungan kerja antara dokter dan perawat	1	2	3	4

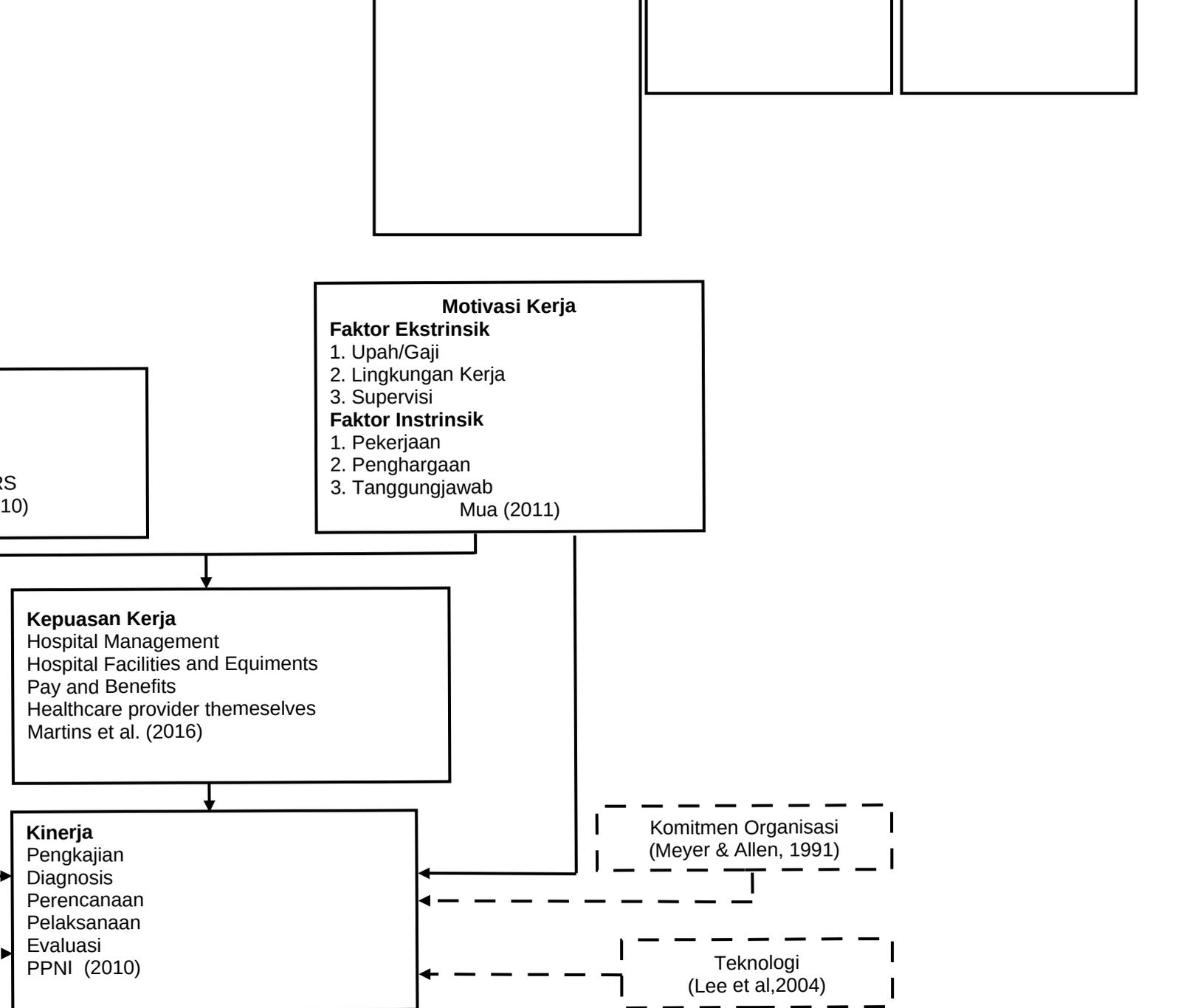
Sumber Data Primer : Martins et al. (2016)

2.4.5 Pentingnya Kepuasan Kerja di Lingkungan Rumah Sakit

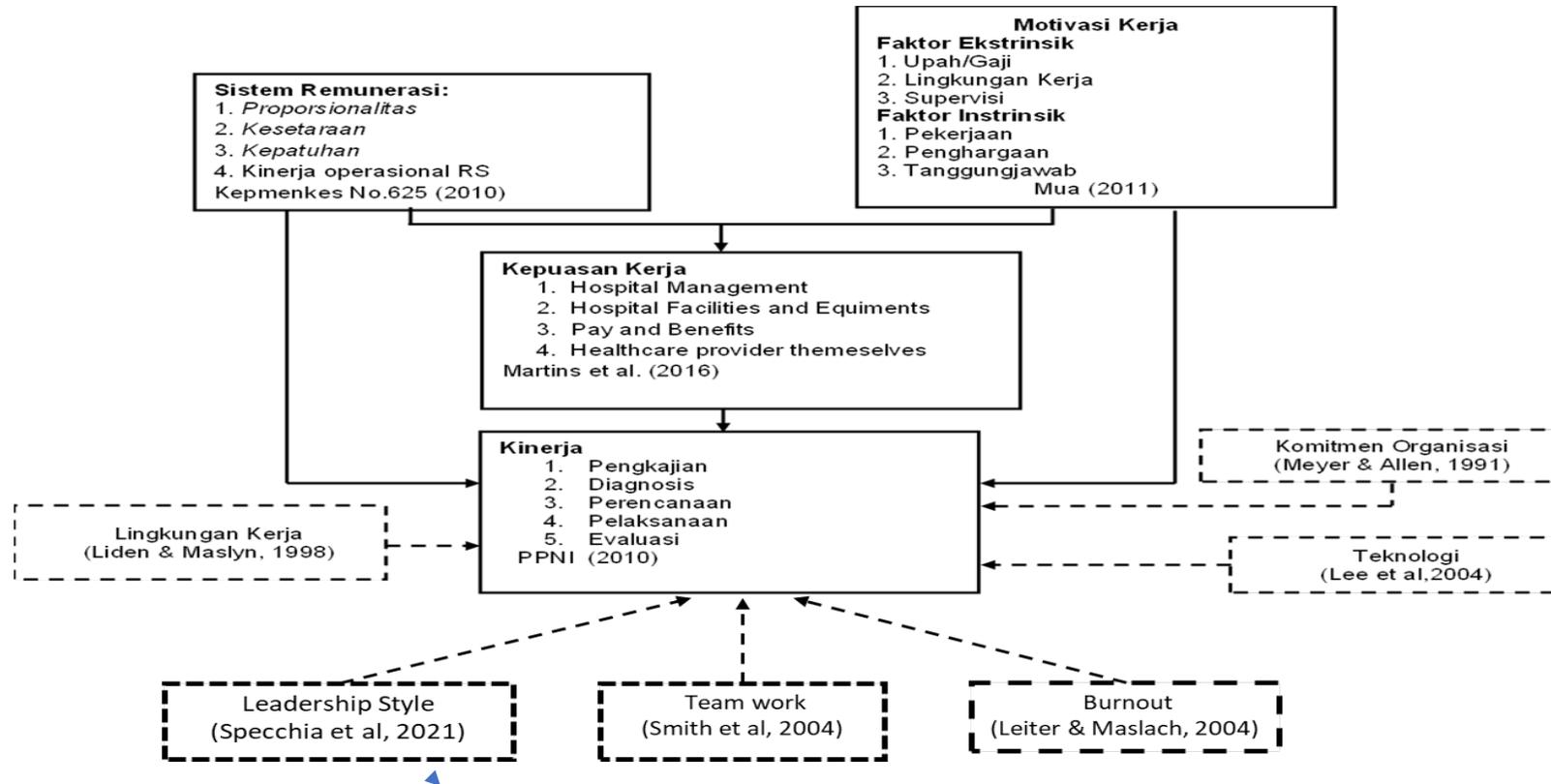
Kepuasan karyawan dan kepuasan pasien keduanya penting dari sudut pandang rumah sakit. Kepuasan pasien merupakan salah satu hasil utama untuk kualitas bagi pasien di rumah sakit. Kepuasan kerja adalah variabel penting terutama dalam pelayanan kesehatan. Pertumbuhan dan kepuasan kerja secara keseluruhan adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan rumah sakit dalam jangka panjang. Karenanya kepuasan kerja telah menjadi bagian integral dari teori motivasi dan dedikasi untuk bekerja. Memastikan kepuasan dan motivasi kerja karyawan rumah sakit adalah penting untuk memberikan layanan kesehatan secara efektif dan untuk mempertahankan karyawan. Dalam lingkungan kerja rumah sakit, kepuasan karyawan telah ditemukan berhubungan positif dengan kualitas layanan dan kepuasan pasien. Karyawan dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan pasien karena keterlibatan dan interaksi mereka dengan pasien (Nemmaniwar and Deshpande, 2016).

2.5 Mapping Teori

<p>Sistem remunerasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Proporsionalitas Kesetaraan Kepatuhan Kinerja operasional RS Kepmenkes No.625 (2010) <p>Santoso (2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> Layak dan wajar Sistem merit Bersifat kompetitif Transparan 	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Mua (2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> Promosi Jabatan Lingkungan Kerja Hubungan Kerja Bimbingan Supervisi Tanggung jawab Pengembangan diri Gaji/ upah Kesulitan pekerjaan <p>Vroom (2001)</p>	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Martins et al. (2016)</p> <ol style="list-style-type: none"> Hospital Management Hospital Facilities & Equipments Healthcare Providers Themselves Pay and Benefits <p>Luthans (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Gaji dan imbalan Kesempatan 	<p>Kinerja</p> <p>PPNI (2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> Pengkajian Diagnosis Perencanaan Pelaksanaan Evaluasi <p>Bernardin & Russel (1993)</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen Kerja <p>Gibson (1987)</p>
---	--	---	--



2.6 Kerangka teori



Gambar 3 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi teori Kepmenkes No.625 (2010); Mua (2011); Martins et al. (2016); Liden & Maslyn, 1998; Lee et al, 2004; Meyer & Allen, 1991; PPNI (2010); Specchia et al, (2021); Smith et al, (2004); Laiter & Maslach, 2004)

Penggunaan variabel sistem remunerasi dan motivasi kerja sebagai fokus penelitian didasarkan pada pemahaman mendalam terhadap teori-teori motivasi dan kepuasan kerja. Kondisi di RSUD Syech Yusuf Gowa menunjukkan bahwa ketidakpuasan dalam sistem remunerasi telah memberikan dampak negatif terhadap motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini mencerminkan relevansi Teori Motivasi, khususnya dalam konteks memenuhi kebutuhan dasar perawat melalui sistem remunerasi yang memadai. Selain itu, Teori Kepuasan Kerja menjadi landasan untuk memahami bahwa ketidakpuasan dapat muncul akibat kesenjangan antara harapan dan realitas, terutama terkait sistem remunerasi.

Kondisi RSUD Syech Yusuf Gowa yang mencatat ketidakpuasan dalam sistem remunerasi memotivasi penelitian ini untuk mengeksplorasi lebih lanjut dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat. Analisis terhadap kajian masalah menunjukkan bahwa ketidakpuasan dalam sistem remunerasi telah menciptakan lingkungan kerja yang kurang memotivasi, yang tercermin dari hasil penilaian kinerja perawat yang masih kurang terutama dalam unsur kreativitas, perencanaan, dan kehadiran.

Dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja perawat, penelitian ini mendasarkan pemilihan variabel pada konsep bahwa sistem remunerasi dan motivasi kerja memegang peran penting dalam menentukan kinerja seseorang, terutama perawat. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara sistem remunerasi yang adil, motivasi kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja untuk menemukan solusi yang berorientasi pada memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan motivasi, dan, akhirnya, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat di RSUD Syech Yusuf Kabupaten Gowa.

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Siti Nur Hidayah	Pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja fakultas ekonomi dan bisnis pada UPN "Veteran" Jawa Timur Tahun Terbit: 2022 Volume: Vol 4, No 12 URL: https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/2013/1744	Desain penelitian Cross Sectional study Sampel: 61 orang	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur
2.	Elmira Apriliani	Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping Tahun Terbit: 2020 Volume: Vol 20, No 1 URL: http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/777/636	Desain penelitian Cross Sectional study Sampel: 123 orang	Hasil penelitian menunjukkan variabel remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,007$), motivasi kerja ($p=0,00$) dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p=0,001$). dari hasil uji analisis jalur juga didapatkan pengaruh langsung remunerasi terhadap kepuasan kerja perawat lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya. Optimalisasi motivasi dan kepuasan perawat di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah

				Gamping dalam pelaksanaan proses keperawatan terhadap pasien dapat ditingkatkan melalui penyesuaian remunerasi atau kompensasi yang diberikan oleh rumah saki
3.	Rini Astuti	Judul Jurnal: Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan Tahun Terbit: 2018 Volume: Vol 6, No 2 URL: https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/44	Desain penelitian Cross Sectional study Sampel: 32 orang	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
4.	Friska Aprilia	Judul Jurnal: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Tahun Terbit: 2017 Volume jurnal : Vol. 4, No. 1 URL: https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12285	Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif Sampel: 51 orang	Beban kerja, stress kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru
5.	Dewi Srimauli Simorangkir	Judul Jurnal: Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung Tahun Terbit: 2014 URL: http://ejournal.stikesborromeus.ac.id/file/6-9.pdf	Desain Penelitian Cross Sectional Study. Sampel: 141 orang	Tidak ada hubungan antara pengetahuan perawat dengan kinerja perawat. Ada hubungan antara sikap perawat dengan kinerja perawat dalam penerapan sasaran keselamatan pasien di Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung
6.	Darman Syafei	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bati Raja Tahun Terbit: 2020 Volume: Vol.13, No.2 URL:	Rancangan Penelitian Explanatory Research	Secara Parsial maupun Simultan Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja

		http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/tawassuth/article/view/4087		
7.	Indah Yulia Kusumaningrum	Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (JEMBER KLINIK) Tahun Terbit: 2016 Volume: Vol.10, No.3 URL: https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6202/4596	Rancangan Penelitian Explanatory Research Sampel: 57 orang	Beban kerja, Karakteristik individu berpengaruh terhadap <i>burnout</i> . Beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja. Beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui <i>burnout</i> .
8	Abd Rasyid Syamsuri, Zulkifli Musannip Efendi Siregar	Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Tahun Terbit: 2018 Volume: Vol.2, No.2 URL: https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jsh/article/view/470	eskriptif kuantitatif dengan SEM (Structural Equation Modelling) Sampel: 61 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Muhammad Ikkal	Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai	Rancangan Penelitian Explanatory Research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh secara

		<p>Pajak Tahun Terbit: 2021 Volume: Vol.2, No.1 URL: http://pub.unj.ac.id/index.php/japa/article/view/220/166</p>	<p>Sampel: 83 orang</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai pajak, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak, serta pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.</p>
10	Artha Riana	<p>Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau Tahun Terbit: 2017 Volume: Vol.13, No.2 URL: https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/4242</p>	<p>Rancangan Penelitian Explanatory Research Sampel: 92 orang</p>	<p>Hasil uji hipotesis menyimpulkan: a.pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,36; b. remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,09; c. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,02; d. pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,02; e. remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,015; f. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai <i>p value</i> sebesar 0,01.</p>
11	Rancangan Penelitian Saat ini	<p>Pengaruh Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa</p>	<p>observasional analitik, dengan pendekatan <i>crossectional</i> study dengan menggunakan analisis pathway (jalur)</p>	<p>Hasil yang diharapkan dalam penelitian adalah ada pengaruh langsung maupun tidak langsung Sistem Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsud Syech Yusuf Kabupaten Gowa</p>