



Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018

Budi Hartono ¹, Suhendar Sulaeman ², Inna Nopianna ³, Komala Sari ⁴

^{1,4} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru

² Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta

³ Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo, Cisarua, Bogor

INFORMASI

Korespondensi:
coachbudihartono@gmail.com

DOI Artikel:

ABSTRACT

Objective: to determine the effect of the remuneration system on work motivation, job satisfaction and its impact on nurse's performance in the Dr. M. Goenawan Partowidigdo Lung Hospital, Cisarua, Bogor.

Methods: This article methode is a descriptive analysis which use partial data analysis least square. The source of data research by questionnaire filled by the government and general services corporation nurses for 97 samples.

Results: The result of this research has shown a significant influences between remuneration system to motivation, satisfaction services and also performance of nurses. It is proven that the result of Smart application Partial Least Square has shown us all the indicator result >0.6 with correlation value close to 1 and validity test in each indicator give the valid result >0.7.

Conclusion: this hospital keeps continue using the remuneration system in order to give the division of payment services, give the transformation of leadership application program, block the social media situs program, lose the multitasking, optimize the supervision program, optimize the sport program to increase motivation, working and performance satisfaction of nurses.

Keywords:

Remuneration, motivation, satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Agar pelayanan publik dan kinerja menjadi andal, maka pegawai harus terjamin kesejahteraannya. Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan pada pegawai yang berdasarkan kinerja. Pada Rumah Sakit kinerja perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan karena Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada klien di Rumah sakit.

Pada saat ini perawat yang bekerja di Rumah Sakit milik Pemerinah terbagi menjadi 2 (dua) kelompok yakni pegawai dengan status tetap atau pegawai negeri sipil dan pegawai dengan status tidak tetap atau pegawai kontrak atau honorer. *Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai menurut Lamatenggo dan Hamzah, (2012: 102)* yaitu: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, *motivasi*, serta *insentif dan imbalan*. Motivasi kerja menurut Uno (2008) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan Data Survei pendahuluan yang dilakukan pada perawat menunjukkan bahwa 14 orang atau 40 % Perawat menyetujui bahwa Gaji (*take home pay*) walaupun 14 orang lainnya meragukan bahwa gaji yang didapat di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor lebih kompetitif dibanding dengan Rumah Sakit Sekitar dan sebanyak 8 orang atau 23,8 % tidak setuju dan 5 orang atau 14,3 % sangat tidak setuju atau tidak memahami variasi Pemberian insentif/ Remunerasi yang diberikan oleh RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor. Data Survei Pendahuluan juga menunjukkan bahwa 35 orang Perawat yang bekerja di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, menyatakan bahwa 23 orang atau 65,7 % Perawat menyetujui bahwa RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor adalah tempat terbaik untuk bekerja dan dapat meraih kemajuan karir di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor. Berdasarkan hasil Survei Pendahuluan terhadap 35 orang Perawat yang bekerja di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, didapatkan data bahwa 23 orang atau 65,7 % Perawat menyetujui bahwa RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor adalah tempat terbaik untuk bekerja dan dapat meraih kemajuan

karir di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, 20 orang atau 57 % Perawat menyatakan setuju akan berusaha mencapai target kinerja yang telah ditetapkan Rumah Sakit.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Perawat merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Rumah Sakit untuk mencapai tujuan karena Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan pada klien di rumah sakit. Indikator mutu prioritas untuk rawat inap tahun 2017, didapatkan hasil untuk indikator pengumpulan rekam medik lengkap dalam waktu 24 jam 72,34% masih kurang dari target 100%, untuk angka kejadian pasien jatuh 0,013 % masih belum sesuai target 0%, untuk angka dekubitus, angka tidak terpenuhinya perawatan diri pasien dan ketepatan gelang pasien telah mencapai target. Secara umum indikator mutu pelayanan rawat inap sudah hampir sesuai target walaupun untuk pengisian rekam medik lengkap dalam 24 jam belum sesuai target karena ini sangat berhubungan dengan Jasa Pelayanan. Indikator mutu pelayanan rawat jalan ada 23 indikator, prioritas ada 5 indikator.

Indikator mutu prioritas untuk rawat jalan tahun 2017 menunjukkan indikator pengkajian awal pasien baru rawat jalan dalam 24 jam 78,3 % belum sesuai target 100%, Waktu tunggu rawat jalan 60 menit belum sesuai target ≤ 30 menit, Emergency respon time 8,2 % belum mencapai target ≤ 8 menit, Pertumbuhan rata-rata kunjungan IGD dan Kejadian kematian di meja operasi sesuai target 0 %. Secara umum indikator mutu pelayanan rawat jalan menunjukkan peningkatan kearah perbaikan hampir semua sesuai target walaupun pengkajian awal pasien baru rawat jalan dalam 24 jam belum sesuai target untuk itu perlu peningkatan kepatuhan tim kesehatan (dokter & perawat) untuk mengisi lengkap rekam medik rawat jalan. Indikator hasil survey kepuasan pelanggan internal (pegawai) RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor pada tahun 2017 semester I sebesar 66,26 % dan semester II sebesar 68,43 % ketidakpuasan ini lebih banyak pada point tentang penghasilan yang kurang memuaskan.

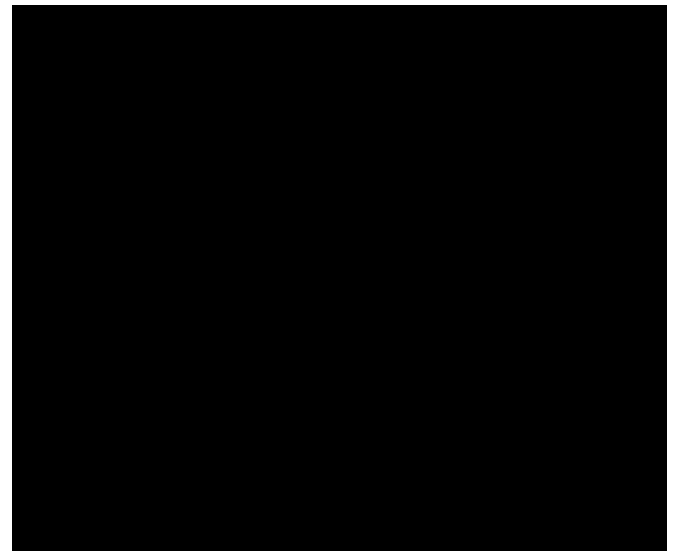
Penilaian kinerja Perawat Pelaksana/ Perawat Klinik yang telah ditetapkan oleh organisasi profesi perawat yakni Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2004) didasarkan pada standar praktik keperawatan

profesional yang terdiri dari: standar I (pengkajian), standar II (Diagnosa keperawatan), Standar III (Perencanaan Keperawatan), Standar IV (Implementasi) dan Standar V (Evaluasi Keperawatan). Berdasarkan audit dokumen asuhan keperawatan tahun 2016 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja Perawat di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor pada tahun 2016 adalah 69,8 % ini masih kurang. Sedangkan pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian yang menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor adalah Rumah Sakit Khusus Tipe A yang secara organisatoris merupakan unit pelayanan teknis vertikal dibawah Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor merupakan instansi yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) Badan Layanan Umum (BLU), maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 pasal 36 disebutkan bahwa pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai BLU Rumah Sakit dapat diberikan Remunerasi. Merujuk pada Peraturan Pemerintah tersebut, maka diterbitkanlah PerMenKeu No. 10 /PMK.02/2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewas dan Pegawai BLU dan Kepmenkes No.625/Menkes/SK/V/2010 Tanggal 21 Mei 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit. Saat ini Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor telah menerima Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 551/ KMK.05/2014 Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor. Sebelum diterapkannya Sistem Remunerasi, Sistem Pemberian Jasa pelayanan/ insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan di Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor masih menggunakan sistem kepangkatan, masa kerja, golongan, senioritas dan penilaian subjektif dari atasan langsung para karyawan. Pemberian remunerasi berbasis kinerja sangat diperlukan dalam rangka memotivasi pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.

Grafik 1. menunjukkan dana remunerasi yang dibagikan untuk perawat setiap tahun selalu meningkat, dengan jumlah perawat PNS dan BLU yang rela-

tif sama setiap tahun. Penerapan sistem remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai BLU ini dimaksudkan agar seluruh *stakeholder* rumah sakit dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja masing-masing yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pelayanan Rumah Sakit. Berdasarkan data diatas maka peneliti merasa perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja Perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor

Grafik 1. Dana Remunerasi Perawat Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor Tahun 2014-2017



METODE

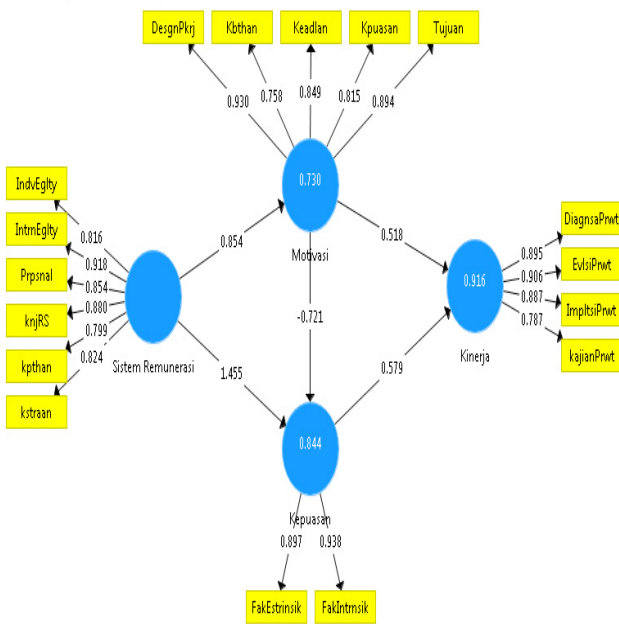
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif analitik*. menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan metoda analisis data Partial Least Square (PLS) Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Paru Dr. M. Geonawan Partowidigdo Cisarua Bogor pada Bulan Maret sampai dengan Juni 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Klinik (PK) PNS dan BLU Rumah Sakit Paru Dr. M. Geonawan Partowidigdo Cisarua Bogor yang telah bekerja > 1 tahun. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 128 perawat Rumah Sakit Paru Dr. M. Geonawan Partowidigdo Cisarua Bogor yang berstatus PNS dan pegawai BLU dengan tingkat kesalahan adalah 5%. Berdasarkan hasil uji rumus Slovin diperoleh jumlah sampel adalah 97 orang. Adapun batas minimum yang ditetapkan berdasarkan sistem aplikasi Smart PLS dalam uji validitas dan realibilitas adalah 0,7 apabila hasilnya di bawah 0,7 maka data tersebut

tidak valid dan realibel.

HASIL

Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Diagram 1. Diagram Jalur Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor Tahun 2018



Dari gambar diatas terlihat bahwa terdapat empat variabel indikator rata-rata nilai *loading* > 0.7 hal ini terlihat dari Variabel terikat yaitu Sistem Remunerasi dengan indikator *IndvEgltly* (0,816), *IntrnEgltly* (0,918), *Prpsnal* (0,854), *Knjrs* (0,880), *Kpthan* (0,799), *kstraan* (0,824). Nilai tertinggi dari variabel Sistem Remunerasi sebesar 0,918 dari indikator *IntrnEgltly*, terendah 0,799 dari *Kpthan*, dengan demikian variabel Sistem Remunerasi sangat valid dan Signifikan. Variabel Motivasi yaitu *DesgnPkrj* (0.930), *Kbthan* (0,758), *Kedlan* (0,849), *Kpuasan* (0,815), *Tujuan* (0,894). Variabel Motivasi nilai tertinggi pada *DsgnPkrja* sebesar 0,902 dan terkecil 0,815 dari *Kpuasan*. Secara Keseluruhan variabel motivasi valid dan signifikan. Variabel Kinerja Perawat dengan indikator *DiagnsaPrwt* (0,895), *EvlsiPrwt* (0,906), *ImpltsiPrwt* (0,887), *KajianPrwt* (0,787). Nilai tertinggi dari variabel Kinerja Perawat ada pada indikator *EvlsiPrwt* sebesar 0.906 dan terendah pada *KajianPrwt* sebesar 0,787, dengan demikian variabel Kinerja

Perawat sebesar Valid dan Signifikan. Sedangkan untuk nilai variabel *Kepuasan* dengan indikator *FakEkstrnsik* (0.897), *FakIntrnsik* (0,938), Nilai tertinggi dari indikator variabel Kepuasan sebesar 0,938 dari *FakIntrnsik*, terendah 0,897 dari *FakEkstrnsik*. Dengan demikian variabel Kepuasan sangat valid dan signifikan.

Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model)

Item	Loading Factor			Ket-eran-gan
	Kepua-san Kerja	Kiner-ja Perawat	Mo-tivasi	
DesgnP-krj			0.930	Valid
Di-agnsaP-rwt		0.895		Valid
EvlsiPr-wt		0.906		Valid
Fak-Estrin-sik	0.897			Valid
FakIn-trnsik	0.938			Valid
Implt-siPrwt		0.887		Valid
Ind-vEgltly			0.816	Valid
Intr-nEgltly			0.918	Valid
Kbthan		0.758		Valid
keadlan		0.849		Valid
Kpuasan		0.815		Valid
Prpanal		0.854		Valid
Tujuan		0.894		Valid
Kajian-Prwt		0.787		Valid
KnjRS		0.880		Valid
Kpthan		0.799		Valid
Kstraan		0.824		Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan Smart PLS dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki *loading factor* di

bawah 0,60, sehingga tidak ada yang dieliminasi dari model.

Tabel 3. *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)/ Discriminant Reliability
Sistem Remunerasi	0.939	0.722
Motivasi	0.929	0.725
Kinerja Perawat	0.925	0.757
Kepuasan	0.914	0.842

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Bootsrapping*

	Originals Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (ST-DEV)	T Statistic (IO/ST-DEV)	P Values
Kepuasan>Kinerja	0,579	0,578	0,040	14,52	0,000
Motivasi > Kepuasan	-0,721	-0,725	0,067	10,736	0,000
Motivasi >Kinerja	0,518	0,518	0,043	12,073	0,000
Sistem Remunerasi >Kepuasan	1,455	1,460	0,050	29,100	0,000
Sistem Remunerasi >Motivasi	0,854	0,856	0,017	49,302	0,000

Hasil pengujian *Bootsrapping* berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Sistem Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi)

Hasil pengujian pengaruh variabel Sistem Remunerasi terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.050 dengan nilai t sebesar 49,302. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa Sistem Remunerasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan sebesar 85,4 %. Hal ini berarti Hipotesis 1 dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Motivasi berpengaruh terhadap kinerja)

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap

Kinerja Perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.043 dengan nilai t sebesar 12,073. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 51,8%. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (sistem remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja)

Hasil pengujian pengaruh variabel sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.050 dengan nilai t sebesar 29,100. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa sistem remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 145,5 %. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja).

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.040 dengan nilai t sebesar 14,52. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap sebesar 57.9%. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja)

Hasil pengujian pengaruh variable motivasi terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,067 dengan nilai t sebesar 10,736 Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 72,1 %. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima

6. Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat)

Hasil pengujian pengaruh variabel Sistem Remunerasi terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.050 dengan nilai t sebesar 49,302. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa Sistem Remunerasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan sebesar 85,4 %. Hasil pengujian pengaruh variable motivasi terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,067 dengan nilai t sebesar 10,736 Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja sebesar 72,1 %. Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.040 dengan nilai t sebesar 14,52. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap sebesar 57.9%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap motivasi perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.

Hasil pengujian pengaruh variabel Sistem Remunerasi terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.050 dengan nilai t sebesar 49,302. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa Sistem Remunerasi memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan sebesar 85,4 %. Sesuai dengan Mohammad (2004:8) "apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi", pegawai yang kinerja baik maka akan memperoleh imbalan sesuai kinerjanya, dengan demikian maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.043 dengan nilai t sebesar 12,073. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 51,8%. Menurut Robert Heller Motivasi merupakan daya dorong pegawai untuk kinerja semakin baik.

3. Pengaruh sistem remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian pengaruh variabel sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.050 dengan nilai t sebesar 29,100. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa sistem remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 145,5 %. Sesuai dengan Mochamad Surya (2004) "remunerasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan pada organisasi tempat bekerja, remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan".

Atas dasar hasil pengujian tersebut, kepuasan kerja perawat dapat terpenuhi jika ada perbaikan sistem pembayaran gaji melalui remunerasi, kenapa demikian karena dengan kenaikan pembiayaan atas gaji atau

kenaikan gaji, minimal akan terpenuhi kebutuhan hidup para perawat, dengan terpenuhinya kebutuhan hidup akan mendorong pada individu untuk lebih semangat, meningkatkan kualitas dan kinerjanya dalam mendukung kelancaran kegiatan organisasi hal RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua, Bogor.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.040 dengan nilai t sebesar 14,52. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 57.9%. Sesuai dengan teori Hasibuan (2008 : 202) kepuasan kerja berpengaruh terhadap moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja dan kinerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,067 dengan nilai t sebesar 10,736 Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.960). Hasil ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 72,1 %. Sesuai dengan teori Malayu S.P Hasibuan (2006 : 149) salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Sistem remunerasi adalah salah satu bentuk penghargaan atas kinerja pegawai, jika kinerja pegawai baik maka nilai remunerasinya tinggi, jika kinerjanya buruk maka nilai remunerasinya rendah. Sistem remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kinerja dan dan kepuasan kerja perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.

SARAN

Dalam rangka meningkatkan motivasi, kepuasan dan Kinerja Perawat di RS. Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, disarankan untuk RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor tetap menggunakan sistem remunerasi dalam pembagian jasa pelayanan, program penerapan kepemimpinan transformational, program memblokir situs media sosial, menghilangkan multitasking, optimalisasi program supervisi, optimalisasi program olahraga agar perawat sehat, kuat dan semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Nursalam (2002) *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika
- Nofrinaldi, dkk (2006) *Persepsi dan Pengaruh Sistem Pembagian Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Jiwa Madani*, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.09, No.02, Hal.65-71.
- Rully Indrawan. (2014), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Refika Aditama; Bandung
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta
- Samsudin, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sancoko, Bambang, (2010), *Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik*, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.17, No.1, Hal 43-51.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama: 2011
- Sondang P. Siagian. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksar: Jakarta.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sugiyono.(2010).*metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.Cetakan ke-11. Bandung: Alfabeta
- Tjandar Yoga Aditama (2007), *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Widyastuti, Yeni, (2010), *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten*, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.1, No.2, Hal 179-195
- Peraturan dan Perundang-Undangan:
- DepKes R.I.(1997). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit*. Cetakan Kedua. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2013
- Kepmenkes No.625/Menkes/SK/V/2010 Tanggal 21 Mei 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Upah Minimum
- Peraturan Menteri Keuangan No. 10 /PMK.02/2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewas dan Pegawai BLU
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara , Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
- Peraturan Presiden 114 Tahun 2015 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara 2015
- Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2015 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan 2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) Badan Layanan Umum (BLU)
- Undang Uundang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. YUndang-Undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Undang-Undang No.43/1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah
- Undang-Undang No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang – Undang No.36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No.40 tahun 2009 tentang Rumah Sakit.