

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten berdiri sejak tanggal 23 Agustus 1953 sebagai Koloni Orang Sakit Jiwa (KOSJ), dimana pasiennya semula berasal dari RS Jiwa Mangunjayan Surakarta dan RS Jiwa Kramat Magelang. Sebagai direktur pertamanya adalah Dr. R.M. Soedjarwadi.

Sejak tahun 1972 fungsi sebagai Koloni berubah menjadi rumah sakit dengan dibukanya pelayanan rawat jalan seminggu sekali, sedangkan fungsi sebagai penampungan ditingkatkan menjadi rawat inap. Hal ini dimungkinkan dengan didatangkannya spesialis jiwa dari RSJ Mangunjayan seminggu sekali.

Dengan terbitnya SK MENKES RI Nomor: 135/SK/Men.Kes/IV/78 Tahun 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Jiwa, maka KOSJ secara resmi berubah menjadi rumah sakit jiwa kelas B.

Kemudian sesuai dengan Surat Nomor: 1732/Menkes-Kessos/XII/2000 tanggal 12 Desember 2000, RS Jiwa ini diserahkan oleh Pemerintah Pusat ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan rekomendasi Gubernur Jawa Tengah Nomor: 445/6797/2000 tanggal 28 Juni 2000 tentang perubahan nama Rumah Sakit Jiwa Klaten selanjutnya dengan SK. Menteri Kesehatan & Kesejahteraan Sosial RI No.1681.A/MENKES KESSOS/SK/XI/2000, maka sejak tanggal 20 Nopember 2000 nama RS Jiwa Klaten secara resmi berubah menjadi RS Jiwa Dr. R.M. Soedjarwadi Klaten.

Pada tahun 2000, RSJD Dr. RM Soedjarwadi telah lulus Akreditasi Penuh Tingkat Dasar untuk 5 jenis Standar Pelayanan dan pada Tahun 2008 diperbarui dengan Akreditasi Tingkat Dasar untuk 5 Standar Pelayanan dan telah lulus pula. Dan rencana pengajuan akreditasi 10 Pokja akan dilaksanakan pada Tahun 2010 yang akan datang.

Saat ini dalam menjalankan Tugas Pokok dan fungsinya RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten mengacu pada

Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 8 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.

## **B. Data Umum Responden**

Penelitian ini mengangkat permasalahan pengaruh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Peneliti mendistribusikan 118 ekslembar kuesioner, kuesioner kembali semua.

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan lama kerja. Identifikasi dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden secara umum dalam penelitian ini

### **1. Analisis Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan lama kerja

a. Umur

Diskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	32	27,1
31-40 tahun	49	41,5
41-50 tahun	35	29,7
51-60 tahun	2	1,7
Total	118	100

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden terbanyak berumur 31-40 tahun sebanyak 49 orang (41,5%), responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 32 orang (27,1%), responden dengan umur 41-50 tahun sebanyak 35 orang (29,7%) dan paling sedikit umur 51-60 tahun sebanyak 2 orang (1,7%). Tabel tersebut menunjukkan mayoritas responden dengan umur 31-40 tahun.

b. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	61	51,7
Laki-laki	57	48,3
Total	118	100

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan data jawaban responden didapatkan 61 orang (51,7%) dengan jenis kelamin perempuan dan sebanyak 57 orang (48,3%) dengan jenis kelamin laki-laki. Tabel tersebut menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

c. Pendidikan

Diskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D III Keperawatan	83	70,3
S1 Keperawatan	35	29,7
S2 Keperawatan	0	0
Total	118	100

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden terbanyak dengan pendidikan D III Keperawatan sebanyak 83 orang (70,3%) dan

pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 35 orang (29,7%). Tabel ini menunjukkan mayoritas responden berpendidikan D III keperawatan.

d. Status Perkawinan

Diskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	112	94,9
Belum	6	5,1
Total	118	100

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Berdasarkan data jawaban responden terdapat 112 responden (94,9%) berstatus sudah menikah dan hanya 6 orang (5,1%) dengan status lajang atau belum menikah. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden dalam penelitian ini sudah menikah

e. Lama Kerja

Diskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	37	31,4
6-10 tahun	27	22,9
11-15 tahun	23	19,5
16-20 tahun	15	12,7
21-25 tahun	5	4,2
26-30 tahun	9	7,6
31-35 tahun	2	1,7
Total	118	100

Sumber : Data Primer yang Diolah 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 37 orang (31,4%), responden dengan masa kerja paling sedikit adalah 31-35 tahun sebanyak 2 orang (1,7%). Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja 1-5 tahun.

## 2. Analisa Deskriptif Kategori Variabel

### a. Kepuasan tentang Remunerasi

Hasil analisa diskriptif variabel kepuasan tentang remunerasi diperoleh nilai minimum 20, nilai maksimum 40, mean 29,2542 dan standar deviasi 3,60. Data kepuasan tentang remunerasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata

(M) dan simpangan baku (SD). Item pernyataan variabel kepuasan tentang sistem remunerasi adalah sebanyak 8 item dengan skor 1,2,3,4, dan 5. Kategori variabel kepuasan tentang sistem remunerasi ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Kepuasan tentang Sistem Remunerasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 32,85$	16	13,6
Sedang	$25,65 \leq X < 32,85$	90	76,3
Rendah	$X < 25,65$	12	10,2
Jumlah		118	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel tersebut bisa dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel kepuasan tentang sistem remunerasi dengan kategori sedang sebanyak 90 responden (76,3%). Sejumlah 16 responden (13,6%) memberikan penilaian kepuasan tentang sistem remunerasi pada kategori tinggi dan sebanyak 12 responden (10,2%) memberikan penilaian pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di RSJD Dr. RM Soedjarwadi Provinsi



Jawa Tengah memberikan penilaian kepuasan tentang sistem remunerasi dalam kategori sedang.

b. Motivasi Kerja

Hasil analisa diskriptif variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum 24, nilai maksimum 45, mean 34,97 dan standar deviasi 3,46. Data kepuasan tentang remunerasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pernyataan variabel kepuasan tentang sistem remunerasi adalah sebanyak 9 item dengan skor 1,2,3,4, dan 5. Kategori variabel motivasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 38,43$	13	11
Sedang	$31,51 \leq X < 38,43$	94	79,7
Rendah	$X < 31,51$	11	9,3
Jumlah		118	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa sejumlah 94 responden (79,7%) memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori sedang. Responden yang

memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori tinggi sebanyak 13 orang (11%) dan sebanyak 11 responden (9,3%) memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori rendah. Dapat disimpulkan mayoritas responden memberikan penilaian motivasi kerja pada kategori sedang.

c. Kinerja Perawat

Hasil analisa diskriptif variabel kinerja perawat diperoleh nilai minimum 73, nilai maksimum 105, mean 90,01 dan standar deviasi 7,98. Data kinerja perawat dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pernyataan variabel kepuasan tentang sistem remunerasi adalah sebanyak 9 item dengan skor 1,2,3,4, dan 5. Kategori variabel kinerja perawat ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Kinerja Perawat

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 97,98$	23	19,5
Sedang	$92,02 \leq X < 97,98$	23	19,5
Rendah	$X < 92,02$	72	61
Jumlah		118	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan responden memberikan penilaian kinerja perawat pada kategori rendah sebanyak 72 responden (61%), kemudian pada kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 23 responden (19,5%). Dapat disimpulkan kinerja perawat mayoritas adalah dengan kinerja rendah.

### **C. Hasil Analisa Data**

#### **1. Hasil Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung

merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. R tabel didapatkan dengan menggunakan tabel product moment yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n = 118 = 0,195$ . Tingkat kevalidan kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel adalah valid dan sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel adalah tidak valid.

Uji validitas memperlihatkan nilai  $r$  hitung setiap indikator variabel kepuasan tentang sistem remunerasi, motivasi kerja dan kinerja perawat lebih besar dibanding  $r$  tabel. Dengan demikian indikator kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kepuasan tentang sistem remunerasi dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan tentang sistem remunerasi	Kp1	0,524	0,195	Valid
	Kp2	0,540		
	Kp3	0,677		
	Kp4	0,709		
	Kp5	0,664		
	Kp6	0,585		
	Kp7	0,588		
	Kp8	0,629		
Motivasi Kerja	M1	0,372	0,195	Valid
	M2	0,772		
	M3\	0,670		
	M4	0,509		
	M5	0,538		
	M6	0,667		
	M7	0,631		
	M8	0,728		
	M9	0,696		
Kinerja Perawat	K1	0,732	0,195	Valid
	K2	0,779		
	K3	0,569		
	K4	0,553		
	K5	0,759		
	K6	0,808		
	K7	0,822		
	K8	0,686		
	K9	0,774		
	K10	0,708		
	K11	0,778		
	K12	0,732		
	K13	0,766		
	K14	0,735		
	K15	0,695		
	K16	0,672		
	K17	0,778		
	K18	0,744		
	K19	0,762		
	K20	0,663		
	K21	0,729		

Hasil : Pengolahan Data Primer

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat di nilai dari *alpha cronbach* ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,7 maka variabel dikatakan reliabel, begitu jga sebaliknya.

Tabel 4.10 Hasil Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kepuasan	0,766	0,7	Reliabel
Motivasi	0,761	0,7	Reliabel
Kinerja	0,762	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Nilai *alpha cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepuasan, motivasi dan kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS 21.00 for windows. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorv Sminorv*, hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan	0,154	Normal
Motivasi	0,061	Normal
Kinerja	0,060	Normal

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat

dari tingkat signifikansi seluruh variabel adalah diatas 0,05.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2010). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansi  $> 0,05$  (Fisher, 2010). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan	0,121	Linier
Motivasi	0,504	Linier

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel linier.

c. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance untuk menguji gangguan multikolinieritas. Apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak



terjadi multikolinieritas. Hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan	0,869	1,150	Tidak terjadi
Motivasi	0,869	1,150	multikolinieritas Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

d. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan menggunakan scatterplot dan didapatkan setiap variabel tidak memiliki pola tertentu sehingga bebas heterokedasitas dan bisa dilanjutkan uji hipotesis dengan multiple regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Multiple regresi

Analisa data dan pengujian dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan model regresi sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengaruh kepuasan tentang sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja

perawat. Berikut adalah hasil regresi pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Undstandarized		Standardized	T	sig
	B	Std Eror	Beta	B	
Konstan	69,879	7,940		8,801	0,000
Kepuasan	-0,231	0,211	-,104	-	0,275
Motivasi	0,769	0,219	0,334	1,095	0,000
				3,513	

Sumber : Hasil Data Primer Terolah 2019

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan untuk hipotesis yaitu

$$Y = 69,879 - 0,231 X_1 + 0,769 X_2$$

Dengan melihat nilai koefisien kepuasan tentang remunerasi yaitu -0,231 artinya terdapat hubungan negatif antara kepuasan tentang sistem remunerasi terhadap kinerja perawat maka kinerja perawat meningkat -0,231 terhadap kinerja

Sedangkan pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai koefisien 0,769 hal ini berarti ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja perawat,

semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja perawat

b. Uji t

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Model	Undstandarized		Standardized	T	sig
	B	Std Eror	Beta	B	
Konstan	69,879	7,940		8,801	0,000
Kepuasan	-0,231	0,211	-,104	-	0,275
Motivasi	0,769	0,219	0,334	1,095 3,513	0,000

Sumber : Hasil Data Primer Terolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh antara kepuasan tentang remunerasi dengan kinerja perawat tidak dignifikan karena nilai signifikansi adalah 0,275 dan 0,275 lebih besar dari 0,05, maka t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis 0 diterima sedangkan hipotesis alternatif ditolak jadi secara parsial kepuasan tentang sistem remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pada variabel motivasi kerja didapatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat

adalah signifikan karena nilai signifikan adalah 0,001 dan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis 0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima jadi secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

c. Uji F

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (uji F) antara variabel bebas dalam hal ini adalah kepuasan tentang sistem remunerasi dan motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja perawat. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.15 Hasil Uji F

F	P
6,187	0,003

Hasil Olahan Data Primer 2019

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 6,187 dengan nilai signifikansi 0,003, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan ada pengaruh kepuasan tentang

sistem remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat

d. Uji Determinasi

Uji R<sup>2</sup> bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjustes R Square
1	0,320	0,097	0,081

Hasil tabel menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,097 atau 9,7% variabel kinerja (y) dapat dijelaskan oleh kepuasan tentang sistem remunerasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 91,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **D. Pembahasan**

### **1. Kepuasan tentang Sistem Remunerasi**

Pada penelitian ini menunjukkan tingkat Kepuasan tentang Sistem Remunerasi para perawat mayoritas ( 90 % ) di RSJD Dr. RM Soedjarwadi Klaten berada pada level kategori sedang. Sistem remunerasi yang berjalan di RSJD Dr. RM Soedjarwadi ini memang belum sempurna dikarenakan memang belum memberikan penghargaan yang sepadan kepada perawat yang berkinerja dengan baik. Didukung dengan penelitian dari Komite Mutu RSJD Dr. RM Soedjarwadi tahun 2016 menunjukkan bahwa 412 pegawai masih beranggapan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang berkinerja baik dengan karyawan yang berkinerja kurang baik, hal ini berarti belum semua karyawan beranggapan remunerasi diberikan sesuai dengan beban kerjanya.

Sistem remunerasi yang saat ini dijalankan di RSJD Dr. RM Soedjarwadi belum sempurna. Komponen

remunerasi untuk PNS/ASN terdiri dari gaji, TPP (tambahan penghasilan pegawai) dan JP (Jasa Pelayanan). Untuk pegawai BLUD komponen terdiri dari gaji dan jasa pelayanan. Besarnya komponen gaji PNS di RSJD Dr. RM Soedjarwadi berdasarkan golongan dan masa kerja, sedangkan untuk komponen tambahan penghasilan pegawai bagi PNS besarnya hanya berdasarkan pangkat atau golongann. Golongan I sebesar 3.500.000 golongan II 3.850.000, golongan III 5.700.000, golongan IV 6.775.000. kemudian untuk JP perawat di RSJD Dr. RM Soedjarwadi dengan range PNS 1,5-3,8 Juta dan BLU 1,1 sampai dengan 2,2 juta. . untuk TPP dari gaji tidak tergantung kinerja pegawai karena hanya berdasarkan masa kerja, sedangkan yang berhubungan dengan kinerja hanya JP, dimana proporsi dari total remunerasi hanya sekitar 25-30%, dalam hal inipun masih 40% yang beranggapan bahwa JP tidak memberikan penghargaan terhadap kinerja yang baik. sehingga dengan kondisi seperti ini tingkat kepuasan

tentang remunerasi sangat wajar berada pada kategori sedang, hal ini tidak berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tim Mutu pada tahun 2016 yang hasilnya hanya 60% pegawai menyakini bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam hal pembagian remunerasi antara pegawai yang berkinerja baik dengan yang tidak baik. Hal inilah yang menjadikan mayoritas perawat (90%) dengan tingkat kepuasan berada pada kategori sedang.

Kondisi yang lain berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai dan hal ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan tentang remunerasi adalah sistem penilaian kinerja pegawai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dimana penilaian SKP saat ini belum terlaksana dengan baik. Apabila sistem penilaian kinerja pegawai dengan SKP dapat terlaksana dengan baik maka gaji karyawan PNS, BLU dan TPP pegawai dapat dipengaruhi sesuai dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu apabila sistem penilaian kinerja dengan SKP dapat berjalan dengan baik maka sistem pembagian remunerasi di RSJD Dr. RM



Soedjarwadi juga akan terbangun dengan baik, sehingga hal ini akan mempengaruhi kepuasan pegawai tentang sistem remunerasi. Namun karena sistem penilaian kinerja dengan SKP dan pembagian JP juga kurang baik maka akan mempengaruhi sistem remunerasi di RSJD Dr. RM Soedjarwadi yang berdampak pada kepuasan tentang sistem remunerasi menjadi dalam tingkat kategori sedang.

## 2. Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan 90% perawat tingkat motivasi dalam kategori sedang di RSJD Dr. RM Soedjarwadi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu kebijakan administrasi, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Pada faktor intrinsik peneliti menganggap sudah diberikan pihak manajemen rumah sakit akan tetapi penekanan belum maksimal

hanya sampai pada taraf sedang saja, demikian juga pada faktor ekstrinsik juga berada pada kategori sedang, sehingga tingkat akumulasi motivasi perawat berada pada level medium.

### 3. Kinerja perawat

Kinerja perawat 61% berada pada level rendah. Kondisi ini terjadi karena kepuasan tentang remunerasi dan motivasi perawat berada pada kategori sedang. Kinerja yang rendah pada dasarnya mencerminkan tingkat kepuasan tentang remunerasi yang sedang dan motivasi perawat yang sedang. Kinerja perawat yang rendah dapat dipengaruhi oleh *mindset* dari perawat yang bekerja sudah lama tetapi kurang produktif dan inovatif. Didukung juga dengan *mindset* sebagian pegawai lama yang kurang *up todate* sehingga tidak mengikuti perkembangan ilmu yang baru.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah kinerja RS yang kurang terbukti dengan pencapaian BOR rumah sakit hanya berkisar 50-65%. Komposisi rawat inap

RSJD Dr. RM Soedjarwadi adalah 43 tempat tidur Untuk bangsal fisik dan 156 tempat tidur sisanya bangsal jiwa. Tingkat hunian bangsal jiwa ( 156 TT ) cenderung kurang dibandingkan bangsal fisik. Sehingga load pekerjaan di bangsal jiwa cenderung kurang, sehingga hal ini menimbulkan kesan santai dan target kinerja yang rendah, sehingga tingkat level kinerja perawatnya ( 60% ) berada pada level rendah. Dengan mayoritas ( 60 % ) level kategori kinerja perawat berada pada kategori rendah hal ini juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan serta upaya keselamatan pasien. Hal ini berdampak pada beberapa bulan terakhir sempat terjadi KTD dan sentinel dengan level kategori merah. Hal ini dapat terjadi karena kinerja perawat yang rendah. Disarankan agar hal ini menjadi perhatian pihak manajemen rumah sakit karena akan berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit. Diharapkan untuk kedepannya tidak terjadi insiden keselamatan pasien yang fatal

#### 4. Pengaruh Kepuasan tentang Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi kepuasan tentang sistem remunerasi sebesar 0,275 dan 0,275 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , sedangkan besar koefisien variabel kepuasan adalah -0,231. Nilai t hitung -1,095 lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Padahal kepuasan mempunyai makna setiap kegiatan yang dilakukan perawat mempunyai makna profesional yang berarti mendapatkan imbalan atau jasa. Hasil ini berbeda juga dengan penelitian Nastution (2019) yang menunjukkan ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atau dengan kata lain kepuasan merupakan perasaan hati. Lebih lanjut Dermawan dan Mudiharta (2012) mengatakan semakin tinggi tingkat kepuasan maka pegawai juga akan semakin tinggi tingkat kerjanya. Hasil penelitian ini berbeda juga dengan penelitian Damayanti (2018) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Robin dan Judge (2015) dalam bukunya mengatakan bahwa kepuasan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menurut asumsi peneliti dikarenakan perasaan hati perawat yang berubah-ubah misalnya adanya gaji prestasi, sehingga tidak sesuai dengan harapan dan keinginan perawat. Hal ini menyebabkan perawat merasa tidak puas dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja perawat menjadi menurun. Selain itu masih ada pegawai yang merasa

tidak diberi kesempatan memperoleh posisi atau jabatan sesuai dengan bidang keilmuannya.

#### 5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0,001 dan 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sedangkan nilai  $t = 3,513$  lebih besar dari nilai  $t$  tabel, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Widyastuti (2014) mengatakan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerjanya begitu juga sebaliknya.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang hingga dapat dan mau melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh. Indikator dalam motivasi adalah kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Penelitian Kurnia (2016) menunjukkan bahwa uang dan penghargaan lainnya merupakan indikator tertinggi motivasi kerja. Hal ini berarti uang dan penghargaan atau *reward* dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Mudayana (2012) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari (2017) juga menunjukkan ada pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan. Pemberian motivasi salah satu tujuannya untuk karyawan dapat bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam berkarir dan faktor eksternal motivasi merupakan gaji atau upah, hubungan antar pekerja, supervisi teknik, kondisi kerja, proses kerja di kantor dan kondisi kerja atau kantor.

Berdasarkan hasil kategorisasi mayoritas motivasi kerja perawat adalah dalam kategori sedang. Hal ini dikarenakan perawat merasakan bahwa kebutuhan dasar seperti mendapat makan sewajarnya dan bekerja dengan tenang serta tersedianya jaminan kesehatan dan kesempatan beribadah dengan leluasa membuat motivasi pegawai menjadi meningkat.

#### 6. Pengaruh Kepuasan tentang Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai  $F = 6,187$  dengan nilai signifikansi  $0,003$  dan  $0,003$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti secara simultan kepuasan tentang remunerasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat atau dengan kata lain secara simultan atau bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersamaan remunerasi, motivasi



dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Palaia, Nurdin dan Amar (2017) menunjukkan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan bahwa 9,7% variabel kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja sedangkan 90,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diketahui. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kurniadi (2012) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti pelatihan dan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa secara parsial nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0,001 dan 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sedangkan nilai  $t = 3,513$  lebih besar dari nilai  $t$  tabel, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Widyastuti (2014) mengatakan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerjanya begitu juga sebaliknya.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang hingga dapat dan mau melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh. Indikator dalam motivasi adalah kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Penelitian Kurnia (2016) menunjukkan bahwa uang dan penghargaan lainnya merupakan indikator tertinggi motivasi kerja. Hal ini berarti uang dan

penghargaan atau *reward* dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Mudayana (2012) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari (2017) juga menunjukkan ada pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan. Pemberian motivasi salah satu tujuannya untuk karyawan dapat bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah prestasi, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam berkarir dan faktor eksternal motivasi merupakan gaji atau upah, hubungan antar pekerja, supervisi teknik, kondisi kerja, proses kerja dikantor dan kondisi kerja atau kantor.

Berdasarkan hasil kategorisasi mayoritas motivasi kerja perawat adalah dalam kategori sedang. Hal ini dikarenakan perawat merasakan bahwa kebutuhan dasar seperti mendapat makan sewajarnya dan bekerja dengan

tenang serta tersedianya jaminan kesehatan dan kesempatan beribadah dengan leluasa membuat motivasi pegawai menjadi meningkat.

#### 8. Pengaruh Kepuasan tentang Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai  $F = 6,187$  dengan nilai signifikansi  $0,003$  dan  $0,003$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti secara simultan kepuasan tentang remunerasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat atau dengan kata lain secara simultan atau bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersamaan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Palaia, Nurdin dan Amar (2017) menunjukkan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan bahwa 9,7% variabel kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh kepuasan tentang remunerasi dan motivasi kerja sedangkan 90,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diketahui. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kurniadi (2012) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti pelatihan dan pendidikan.

#### E. Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan penelitian yang mungkin berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu subjek data yaitu perawat di RSD Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner saja sehingga hasil merupakan pendapat responden saja.

3. Penelitian ini hanya mengidentifikasi 2 variabel independen untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai determinasi mengidentifikasi variabel pengontrol (usia, pendidikan, jenis kelamin, latihan dan lama bekerja) memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja.