

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA DAMPAKNYA PADA
KEPUASAN KERJA DI RS MYRIA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : Yeva Thania Zizka

NPM : 234941031

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA DI RS MYRIA PALEMBANG

Nama : Yeva Thania Zizka
NPM : 234941031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada
Kepuasan Kerja Di RS Myria Palembang

Pembimbing Tesis

Tanggal Pembimbing I

:
Dr. Sari sakarina, SE.MM. CHRM.
NIDN : 0214038501

Tanggal Pembimbing II

:
Dr. Yolanda veybitha, SE.M.Si
NIDN : 0226028303

Mengetahui :

Dekan FEB

Kaprodi MM

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Sari Sakarina, SE., MM. CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal

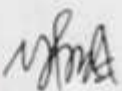
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA DI RS MYRIA PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Yeva Thania Zizka
NPM : 234941031
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Sari sakarina, SE, MM, CHRM NIDN : 0214038501		
Perawat Penguji :		
1. Dr. Yolanda veybitha, SE, M.Si NIDN : 0226028303		
2. Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si NIDN : 0207069401		

Mengetahui :

Palembang, 2025
Dekan FEB


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 2025
Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di RS Myria Palembang”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
5. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Kaprodi Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM, Sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
7. Ibu Dr. Yolanda veybitha.SE.M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

9. Kedua Orangtua bapak dan ibu yang sangat kucintai.
10. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman- teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
12. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Pendidikan.

Palembang,2025

Penulis

ABSTRAK

Yeva Thania Zizka, Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di RS Myria Palembang, dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.MM, CHRM dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha. SE.M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Perawat RS Myria Palembang, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di RS Myria Palembang, yang berjumlah 73 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 73 orang sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,938, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Remunerasi, dan Motivasi Kerja) sebesar 93,8% sedangkan sisanya sebesar 6,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,972 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Remunerasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) sebesar 97,2% sedangkan sisanya sebesar 2,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, RS Myria Palembang disarankan untuk mengoptimalkan remunerasi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja perawat. Kebijakan remunerasi perlu transparan, kompetitif, dan dilengkapi insentif berbasis kinerja serta tunjangan non-finansial seperti asuransi kesehatan. Untuk motivasi kerja, penting melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan, menyediakan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Fokus jangka pendek sebaiknya pada pengembangan kebijakan remunerasi yang relevan, sambil terus meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Strategi ini akan mendukung kepuasan kerja, kinerja perawat, dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Kata kunci : Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Yeva Thania Zizka, The Influence of Remuneration and Work Motivation on Nurse Performance and Its Impact on Job Satisfaction at Myria Hospital, Palembang, under the guidance of Dr. Sari Sakarina, SE.MM..CHRM and Dr. Yolanda Veybitha.SE.M.Si

This study aims to test the influence of Remuneration and Work Motivation on the performance of Nurses at Myria Hospital, Palembang, both directly and through Job Satisfaction as an Intervening variable. The population in this study were Nurses at Myria Hospital, Palembang, totaling 73 people. In this study, the researcher used saturated sampling, namely a sampling technique using the entire population as a research sample. So in this study the number of samples used was 73 people as research samples. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.

The results of the study indicate that the Remuneration variable has a significant effect on Job Satisfaction, the Work Motivation variable has a significant effect on Job Satisfaction, the Remuneration variable has a significant effect on performance, the Work Motivation variable has a significant effect on performance, the Job Satisfaction variable has a significant effect on performance, the Remuneration variable has a significant effect on performance through Job Satisfaction and the Work Motivation variable has a significant effect on performance through Job Satisfaction. The R² value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.938, which means that the value identifies that the variation in Nurse Job Satisfaction can be explained by the exogenous latent variables (Remuneration, and Work Motivation) by 93.8% while the remaining 6.2% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Performance is 0.972, which means that the value identifies that the variation in Performance can be explained by the exogenous latent variables (Remuneration, Work Motivation and Job Satisfaction) by 97.2% while the remaining 2.8% is explained by variables not included in the study.

Based on the research results, Myria Palembang Hospital is advised to optimize remuneration and work motivation to improve nurse performance. Remuneration policies need to be transparent, competitive, and equipped with performance-based incentives and non-financial benefits such as health insurance. For work motivation, it is important to involve nurses in decision-making, provide rewards, provide training, and create a supportive work environment. The short-term focus should be on developing relevant remuneration policies, while continuing to improve work motivation sustainably. This strategy will support job satisfaction, nurse performance, and overall health service quality.

Keywords: Remuneration, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yeva Thania Zizka
NPM : 234941031
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
Judul tesis : Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di RS Myria Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik1 Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2025

Yang menyatakan,



Yeva Thania Zizka

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
2.1. Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja	18
2.1.4 Remunerasi.....	24
2.1.5 Motivasi Kerja.....	27
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	31
2.3 Kerangka Berpikir.....	32
2.4 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi	39
3.2.2 Sampel	40
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	40
3.4 Instrumen Penelitian	47
3.5 Teknik Analisis Data	48
3.6 Hipotesis Statistik	53
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Analisis	55
4.2 Pembahasan Hasil	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Implikasi Kebijakan	95
5.3 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Penilaian Kinerja Perawat RS Myria Palembang	3
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	42
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Remunerasi	45
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	46
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	48
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	58
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	59
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Remunerasi	61
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	61
Tabel 4. 9 Outer Loadin Pls Algorithm.....	65
Tabel 4. 10 Average Variance Extracted (AVE)	66
Tabel 4. 11 Akar Kuadrat AVE.....	67
Tabel 4. 12 Validitas Diskriminan	67
Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 15 Nilai R-Square (R^2).....	71
Tabel 4. 16 Hasil F2	72
Tabel 4. 17 Pengaruh Langsung.....	73
Tabel 4. 18 Pengaruh Tidak Langsung	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	64
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	103
Lampiran 2 Hasil Deskriptif Jawaban Responden.....	106
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan Smartpls	107
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	113
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	115
Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Remunerasi	117
Lampiran 7 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	119
Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mengelola potensi individu agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Di bidang kesehatan, seperti rumah sakit, aspek MSDM sangat krusial mengingat peran vital tenaga kesehatan, terutama perawat, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja perawat merupakan indikator utama kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perawat harus menjadi prioritas utama bagi rumah sakit untuk menjaga mutu layanan kesehatan.

Menurut Mulyadi, Noviantoro & Hakimah, (2024) kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsi tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi berhubungan dan juga dipengaruhi oleh faktor –faktor lain baik itu faktor internal ataupun eksternal pegawai itu sendiri. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, remunerasi, dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam menjaga semangat dan produktivitas tenaga kerja. Faktor ini dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan promosi. Tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup memaksa banyak orang untuk bekerja lebih keras agar dapat menghasilkan pendapatan yang dapat membantu

untuk menghidupi kebutuhan hidup. Hal ini justru berdampak buruk bagi karyawan sebagai pekerja yang mengoptimalkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk bekerja. Hal ini membuat kehidupan menjadi kurang berkualitas, menurunkan tingkat kebahagiaan seseorang, menurunkan semangat dalam bekerja sehingga pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja (Melvani, Veybitha, Sakarina & Pamuji, 2024).

Di sisi lain, remunerasi yang meliputi gaji, benefit, bonus, dan tunjangan berperan signifikan dalam memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi perawat, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Pemberian remunerasi yang tepat akan membuat pegawai merasa dihargai sesuai dengan kemampuan mereka. Fungsi remunerasi yakni memberikan dorongan dan tanggung jawab kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan hal tersebut berkaitan dengan tujuan remunerasi yakni meningkatkan produktivitas kerja (Dewi & Nahartyo, 2021).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang mengarahkan dan mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Selain itu, motivasi kerja yang terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan aktualisasi diri, akan membentuk tenaga kerja yang kompeten dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya (Adhelina, Noviantoro & Sakarina, 2024).

RS Myria Palembang, sebagai salah satu rumah sakit yang melayani berbagai jenis perawatan di kota Palembang, berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Untuk mencapai visi tersebut, RS Myria Palembang membutuhkan tenaga perawat yang profesional dan berkompeten. Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja Perawat yang didapat dari pihak personalia, penulis melakukan pra survey terhadap 30 Perawat di RS Myria Palembang. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Penilaian Kinerja Perawat RS Myria Palembang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Perawat	Kuantitas pekerjaan	6	9	8	2	1	95	3,17
	Kualitas pekerjaan	8	7	10	3	2	106	3,53
	Ketepatan waktu	7	5	10	5	5	100	3,33
	Kehadiran	4	6	5	10	5	84	2,80
	Kemampuan bekerjasama	9	6	9	3	3	105	3,50
Skor rata-rata Kinerja								3,27

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata-rata dari kelima dimensi (kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan bekerjasama) adalah 3,27 Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lima dimensi yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian yaitu dimensi Kehadiran yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,80. Fenomena pra-survei yang didasarkan pada dimensi dan indikator kinerja perawat menunjukkan

bahwa beberapa perawat belum mampu mencapai target output kerja per jam yang diharapkan, serta terdapat kekurangan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan operation manual dan inspection manual. Dalam aspek ketepatan waktu, beberapa perawat menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline dan optimalisasi waktu, yang dapat memengaruhi hasil output pelayanan. Dari sisi kehadiran, meskipun mayoritas perawat hadir tepat waktu, terdapat insiden ketidaksesuaian dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemampuan bekerjasama di antara perawat juga menjadi perhatian, karena masih ada tantangan dalam hal memberikan saran yang konstruktif bagi produktivitas, menghargai rekan kerja, dan kerjasama tim yang efektif. Selain itu observasi awal, juga menemukan bahwa terdapat beberapa kendala dalam peningkatan kinerja perawat yang berkaitan dengan remunerasi, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan kerja.

Fenomena terkait kepuasan kerja menunjukkan bahwa beberapa perawat merasa pekerjaannya kurang memberikan tantangan yang berarti, sementara sebagian lainnya merasa pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Dalam hal promosi dan upah, masih ada keluhan terkait obyektivitas promosi dan ketepatan waktu pembayaran upah. Perawat juga menginginkan peningkatan kesesuaian upah dengan beban kerja.

Fenomena dalam remunerasi mengindikasikan bahwa beberapa perawat merasa gaji yang diterima kurang mencerminkan posisi dan tanggung jawab mereka. Selain itu, ada keluhan mengenai keteraturan bonus dan kejelasan pemberian tunjangan. Dalam aspek motivasi kerja, ditemukan bahwa beberapa perawat merasa kebutuhan fisik dan sosial mereka belum sepenuhnya tercapai.

Sejumlah perawat juga mengungkapkan ketidakpuasan dalam hal pengakuan atas pencapaian kerja. Dalam aspek remunerasi, pra-survei menunjukkan bahwa beberapa perawat merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sebanding dengan posisi dan tanggung jawab yang diemban, yang mencakup kesesuaian gaji dengan beban kerja serta keadilan dalam struktur gaji yang ditetapkan oleh RS Myria Palembang. Selain itu, terdapat keluhan terkait keteraturan pemberian bonus, di mana beberapa perawat merasa pemberian bonus masih kurang transparan dan tidak selalu berbasis pada pencapaian kinerja yang jelas. Di sisi lain, tunjangan yang diberikan, baik yang berkaitan dengan fasilitas kerja maupun jaminan kesehatan dan sosial, dirasakan oleh sebagian perawat belum optimal dalam menunjang kesejahteraan mereka dan kejelasan dalam keberlanjutan tunjangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa aspek remunerasi yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Untuk motivasi kerja, pra-survei menunjukkan bahwa kebutuhan fisik beberapa perawat belum sepenuhnya terpenuhi, terutama terkait gaji yang masih dianggap kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, beberapa perawat merasa organisasi belum optimal dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran kerja. Dari sisi kebutuhan keselamatan dan kesehatan, terdapat kekhawatiran mengenai standar alat-alat kerja yang digunakan, di mana beberapa perawat merasa alat-alat tersebut belum sepenuhnya memenuhi standar keselamatan, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Dalam kebutuhan sosial, beberapa perawat merasakan hubungan dengan atasan

maupun rekan kerja masih perlu ditingkatkan. Hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja dirasakan masih kurang optimal, yang berdampak pada kenyamanan dan semangat kerja. Sementara itu, kebutuhan penghargaan juga diakui sebagai area yang membutuhkan perhatian lebih, di mana beberapa perawat merasa kurangnya pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka, sehingga menurunkan kepercayaan diri dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Kebutuhan aktualisasi diri juga terpantau belum sepenuhnya tercapai, terutama terkait kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan atau pengembangan karier yang berkelanjutan.

Berangkat dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antar variabel yang telah disebutkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah variabel intervening dapat memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk membandingkan seberapa besar pengaruhnya, baik dengan atau tanpa kehadiran variabel intervening. Untuk itu, penelitian ini akan dilaksanakan dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di Rs Myria Palembang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di Rs Myria Palembang antara lain :

- 1) Belum optimalnya kinerja perawat dimana masih adanya perawat belum mampu mencapai target output yang ditetapkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan sesuai dengan standar operation manual dan inspection manual.
- 2) Keterlambatan penyelesaian tugas dan pemanfaatan waktu yang kurang optimal. Beberapa perawat mengalami kesulitan dalam memenuhi deadline dan tidak selalu optimal dalam pemanfaatan waktu kerja, yang memengaruhi hasil output pelayanan.
- 3) Kurangnya kemampuan kerjasama yang efektif di antara perawat
- 4) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang kurang sesuai dengan keahlian.
- 5) Ada persepsi ketidakadilan dalam kesempatan promosi dan ketepatan pembayaran upah, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat.
- 6) Gaji yang diterima beberapa perawat dirasa tidak sepadan dengan tanggung jawab dan posisi, serta terdapat keluhan mengenai keadilan dalam struktur gaji yang memengaruhi kepuasan terhadap remunerasi.
- 7) Kurangnya transparansi dan keteraturan pemberian bonus serta ketidakpastian tunjangan

- 8) Kebutuhan fasilitas kerja yang dirasa belum memadai dan keluhan terkait standar keselamatan kerja
- 9) Kurangnya pengakuan atas prestasi dan kontribusi perawat dalam pekerjaan
- 10) Terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier dan aktualisasi diri

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Remunerasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada di RS Myria Palembang.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Myria Palembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Myria Palembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang?

- 4) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang?
- 6) Apakah terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RS Myria Palembang?
- 7) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RS Myria Palembang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

- 1) Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Myria Palembang.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Myria Palembang.
- 3) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang.
- 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang.
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Myria Palembang.
- 6) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RS Myria Palembang.
- 7) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RS Myria Palembang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Di Rs Myria Palembang.
- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi di RS Myria Palembang untuk lebih memperhatikan Remunerasi dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
- 3) Secara teoritis :
 - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.
 - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi di RS Myria Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, Pp. 260-274).
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola Pt Pusri Palembang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189-203.
- Afandi, M. B. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Ptn-Bh (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 826-832.
- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5s Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness Pt. Osielectronics Batam. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, Pp. 603-619).
- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5s Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness Pt. Osielectronics Batam. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, Pp. 603-619).
- Ali, K., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Levina Permata Abadi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 11(3).
- Dale, Timpe. (2021). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo
- Dewi, L. P. S. K., & Nahartyo, E. (2021). Evaluasi Penerapan Insentif Tenaga Kesehatan Covid-19 (Studi Pada Uptd Puskesmas Blahbatuh I). *Abis: Accounting And Business Information Systems Journal*, 10(1).

- Edy, Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharnanto. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Bp Undip. Semarang, 6(4).
- Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024, September). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di Rs Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 14, No. 1, Pp. 137-156).
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107-121.
- Jazuli, A., Sofiati, S., & Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kanwil DjP Di Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 652-674.
- Juniarti, A. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto Selatan: Pena Persada
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)* Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan I). Cv. Aa Rizky
- Kusnaeni, K., & Sukamdani, N. B. (2021). Pengaruh Remunerasi Dan Cuti Pegawai Terhadap Kinerja Asn Dan Tni Pada Ditjen Strahan Kemhan. *Journal Of Applied Management Research*, 1(1), 45-54.
- Lesmana, M. T., & Rivaldo, D. (2023). Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Engagement Dan Remunerasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Ii Bulu Cina-Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 7(3), 497-508.
- Melvani, F. N., Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). Influence Of Work-Life Balance, Interpersonal Communication And Work Environment On Job Satisfaction Pt. Employee Cooperative. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *International Journal Of Management And Business Economics*, 2(3), 52-58.

- Mulyadi, M. H., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cbjis: Cross-Border Journal Of Islamic Studies*, 6(2), 187-201.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Noviantoro, D., Septiana, S., & Sakarina, S. (2024). Understanding Toxic Leadership: The Role Of Job Stress And Job Satisfaction In Mediating Turnover Intention. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 4(02), 1352-1376.
- Nurfadillah, N., Mursalim, M., & Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Remunerasi, Partisipasi Anggaran Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pinrang. *Journal Of Accounting And Finance (Jaf)*, 2(1), 88-105.
- Pomoeng, O. D., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2487-2496.
- Revida, E., Tanjung, R., Sari, D. P., Simarmata, H. M. P., Purba, D. S., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., Tjahjana, D., & Anggusti, M. (2021). *Manajemen Perkantoran. Yayasan Kita Menulis*. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=6fyfeaaaqbaj>
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Dompou. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(2), 401-413.
- Rusul, A. K., & Noermijati, N. (2022). Analisis Penerapan Sistem Remunerasi Di Universitas Brawijaya. *Jurnal Management Risiko Dan Keuangan*, 1(3)
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, Pp. 539-547).
- Saputra, A. J., Setiawati, D., & Pratiwi, L. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 119-134.
- Silalahi, D. E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Subardjo, E. R. N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(3), 493-500.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. In *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv Alfabeta.
- Utami, A., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Remunerasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri Di Polrestabes Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 1-10.
- Utami, F., Mikial, M., & Veybitha, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting And Management*, 1(2), 172-190.