

## HUBUNGAN KEPUASAN KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA PERAWAT DI RS AKADEMIK UGM

*THE RELATIONSHIP OF COMPENSATION SATISFACTION, WORK MOTIVATION, AND NURSE PERFORMANCE AT UGM ACADEMIC HOSPITAL*

Rosyida Avicennianing Tyas<sup>1\*</sup>, Andreasta Meliala<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

<sup>2</sup>Departemen Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

### ABSTRACT

**Background:** Nurses are the largest human resource that greatly impacts the quality of health services to patients. Good nurse performance will result in good quality health services as well. Employee performance will increase if employees are satisfied with their compensation and have high work motivation. UGM Academic Hospital began implementing a remuneration system in October 2021, but there are still pros and cons to its implementation. After the remuneration system was implemented, nurse performance did not significantly improve. Various problems in terms of employment status and work environment can also affect nurses' work motivation.

**Objective:** To measure the relationship between remuneration system satisfaction, work motivation, and nurse performance at UGM Academic Hospital.

**Method:** This is a case study research with an explanatory design. Quantitative data was obtained from filling out questionnaires and documentation studies. Qualitative data was obtained from in-depth interviews with representatives of nurses, other professions (doctors), representatives of room heads, heads of nursing, HR directors, and the remuneration team.

**Results:** The level of work motivation of UGM Academic Hospital nurses was classified as medium and tended to be high; as many as 86.5% were in the medium category, while the other 13.5% were in the high category. The level of compensation satisfaction classified as medium tends to be low; as much as 60.1% is in the medium category, while the other 39.9% is in the low category. The Spearman's Rank Correlation test results on work motivation and performance show a p-value of 0.814 with a correlation coefficient of 0.018. In contrast, tests on compensation satisfaction and performance show a p-value of 0.484 with a correlation coefficient of 0.053.

**Conclusion:** There is no relationship between work motivation and compensation satisfaction on the performance of UGM Academic Hospital nurses.

**Keywords:** compensation satisfaction, work motivation, performance, nurse

### ABSTRAK

**Latar belakang:** Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang berdampak besar dalam kualitas layanan kesehatan kepada pasien. Kinerja perawat yang baik akan menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan yang baik pula. Kinerja pegawai akan meningkat jika para pegawai puas dengan imbalan yang diterima dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. RS Akademik UGM mulai menerapkan sistem remunerasi pada bulan Oktober 2021, tetapi masih terdapat pro dan kontra dalam penerapannya. Setelah sistem remunerasi diterapkan, belum tampak peningkatan signifikan dari kinerja perawat. Berbagai masalah yang terjadi dalam hal status kepegawaian dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat.

**Tujuan:** Mengukur hubungan antara kepuasan sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RS Akademik UGM.

**Metode:** Penelitian studi kasus dengan rancangan eksplanatori. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan studi dokumentasi. Data kualitatif diperoleh dari wawancara mendalam kepada perwakilan perawat, profesi lain (dokter), perwakilan kepala ruangan, kepala bidang keperawatan, tim remunerasi, serta direktur bidang SDM dan akademik.

**Hasil:** Tingkat motivasi kerja perawat RS Akademik UGM tergolong sedang cenderung tinggi, sebanyak 86,5% termasuk kategori sedang, sedangkan 13,5% lainnya termasuk kategori tinggi. Tingkat kepuasan kompensasi tergolong sedang cenderung rendah, sebanyak 60,1% termasuk kategori sedang, sedangkan 39,9% lainnya termasuk kategori rendah. Hasil uji Spearman's Rank Correlation pada motivasi kerja dan kinerja menunjukkan p-value sebesar 0,814 dengan koefisien korelasi 0,018, sedangkan pada kepuasan kompensasi dan kinerja menunjukkan p-value sebesar 0,484 dengan koefisien korelasi 0,053.

**Kesimpulan:** Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja perawat RS Akademik UGM.

**Kata kunci:** kepuasan kompensasi, motivasi kerja, kinerja, perawat

\*Penulis korespondensi. Email: rosyida.avicennianing.t@mail.ugm.ac.id

## PENDAHULUAN

Perawat adalah sumber daya manusia terbanyak di organisasi layanan kesehatan serta memiliki dampak yang besar dalam kualitas layanan dan luaran pasien<sup>1</sup>. Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan agar bisa membentuk anggota dengan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi<sup>2</sup>.

Kinerja atau *job performance* adalah kemampuan yang dicapai oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>3</sup>. Kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor seperti faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor psikologis banyak dipengaruhi oleh keluarga, kedudukan sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan demografis. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan<sup>4</sup>.

Salah satu hal penting yang perlu dilakukan suatu perusahaan agar berjalan baik dan mencapai tujuan utamanya adalah memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Peningkatan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan<sup>5</sup>. Motivasi berfungsi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, bisa tumbuh dari diri sendiri, tetapi bisa juga diakibatkan dorongan orang dan lingkungan sekitar. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Diklasifikasikan berdasarkan sumber kemunculannya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari rangsangan dalam diri dan motivasi ekstrinsik yang timbul karena ada rangsangan dari luar individu. Motivasi kerja termasuk dalam faktor yang menentukan kinerja seseorang, besarnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada banyaknya intensitas motivasi yang diberikan<sup>6</sup>.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti: lingkungan kerja, hubungan pegawai dan pemberi kerja, kesempatan pelatihan, keamanan pekerjaan, kebijakan institusi secara keseluruhan, dan prosedur dalam memberikan penghargaan kepada pegawai. Dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, motivasi yang timbul dari imbalan adalah yang paling penting<sup>1</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono dkk. menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat<sup>6</sup>. Rumah sakit yang

menerapkan sistem remunerasi memiliki potensi lebih untuk bisa meningkatkan motivasi para pegawainya dan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut<sup>7</sup>.

Kompensasi atau remunerasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan kepada organisasi<sup>8</sup>. Di rumah sakit, pemberian sistem kompensasi yang tepat dapat memperbaiki kinerja pegawai dengan mengurangi angka absensi, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan<sup>9</sup>. *Pay satisfaction* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat jika para pegawai puas dengan imbalan yang diterima dan memiliki motivasi kerja yang tinggi<sup>5</sup>.

RS Akademik UGM mulai menerapkan penggajian dengan sistem remunerasi pada bulan Oktober 2021. Direksi dan manajemen di RS Akademik UGM berharap penerapan sistem remunerasi bisa meningkatkan kesejahteraan pegawai dan lebih memotivasi para pegawai dalam bekerja karena pendapatan yang akan diterima pegawai dipengaruhi oleh kinerjanya. Menurut kepala bidang keperawatan, belum tampak peningkatan signifikan dari kinerja perawat setelah sistem remunerasi diterapkan, tetapi angka keterlambatan berkurang cukup signifikan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kompensasi, dan karakteristik demografi terhadap kinerja perawat di RS Akademik UGM.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus dengan rancangan eksplanatori. Sampel penelitian ini adalah perawat klinis di RS Akademik UGM, yang memenuhi kriteria inklusi dan tidak termasuk dalam kriteria eksklusi. Kriteria Inklusi dalam penelitian ini yaitu: 1) Bekerja sebagai pegawai tidak tetap/tetap/PNS di RS Akademik UGM; 2) Bekerja selama minimal 1 tahun di RS Akademik UGM; 3) Sudah mendapatkan remunerasi. Adapun kriteria eksklusi dalam penelitian ini yaitu perawat yang sedang cuti selama pengambilan data berlangsung.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Penghitungan besar sampel pada data kuantitatif menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 138 perawat. Sedangkan sampel penelitian untuk data kualitatif adalah perwakilan perawat klinis, perwakilan profesi lain (dokter), perwakilan kepala ruangan, kepala bidang keperawatan, tim remunerasi, serta direktur bidang SDM dan akademik.

Data kuantitatif didapatkan dari hasil pengisian kuesioner dan data indeks kinerja individu perawat. Data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis secara deskriptif melalui sistem tabulasi distribusi jawaban responden, baik secara frekuensi maupun persentase sesuai kebutuhan penelitian. Penilaian hubungan asosiasi dengan variabel independen berjumlah 2 grup (usia, jenis kelamin, dan jabatan) dilakukan dengan uji *two-independent sample t-test* dan uji The Mann-Whitney U/Wilcoxon *rank-sum*. Penilaian hubungan asosiasi dengan variabel independen berjumlah lebih dari 2 grup (unit kerja, tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan lama bekerja), dilakukan uji *one-way ANOVA* dan uji Kruskal Wallis. Uji korelasi Spearman dan Pearson dilakukan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kompensasi terhadap variabel dependen berdasarkan sifat distribusinya. Analisis statistik dilakukan dengan peranti lunak SPSS.

Data kualitatif didapatkan dari hasil wawancara, data tersebut dideskripsikan secara naratif. Kesimpulan diambil berdasarkan hasil analisis data tersebut.

**HASIL**

Total jumlah perawat di RS Akademik UGM adalah 412 orang, dan terdapat 210 orang (50,9%) yang sudah mendapat remunerasi. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang sudah mendapat remunerasi, artinya sudah bekerja lebih dari 1 tahun di RSA UGM.

Motivasi kerja responden dinilai menggunakan kuesioner motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang diadopsi dari penelitian terdahulu oleh Riyadi

(2007), Radjah (2011), dan Ginting (2013) yang dimodifikasi ulang oleh peneliti untuk disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Pernyataan yang tidak valid dari hasil uji validitas digururkan dalam penelitian ini.

Tingkat motivasi kerja perawat RS Akademik UGM yang sudah mendapatkan remunerasi tergolong sedang cenderung tinggi. Sebanyak 86,5% termasuk kategori sedang, sedangkan 13,5% lainnya termasuk kategori tinggi, tidak ada yang termasuk dalam kategori rendah.

Kepuasan kompensasi responden dinilai menggunakan kuesioner kepuasan kompensasi yang diadopsi dari penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2021) yang dimodifikasi ulang oleh peneliti untuk disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Pernyataan yang tidak valid dari hasil uji validitas digururkan dalam penelitian ini.

Tingkat kepuasan kompensasi perawat RS Akademik UGM yang sudah mendapatkan remunerasi tergolong sedang cenderung rendah. Sebanyak 60,1% termasuk kategori sedang, sedangkan 39,9% lainnya termasuk kategori rendah, tidak ada yang termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan data IKI perawat bulan Agustus 2023, skor kinerja terendah adalah 85%, tertinggi 100%, dengan nilai tengah 98,8. Sedangkan rata-rata skor kinerja dari seluruh responden adalah 97,7%. Berdasarkan klasifikasi yang ditentukan peneliti, 172 orang (96,6%) responden memiliki kinerja yang tinggi, hanya 3,4% yang memiliki kinerja sedang, dan tidak ada yang memiliki kinerja rendah.

**Tabel 1.** Perbedaan kinerja berdasarkan kelompok usia

Variabel	<34 tahun		≥34 tahun		Z score	p-value
	Median (Min-Max)	Mean Rank	Median (Min-Max)	Mean Rank		
Kinerja	99.4 (90.8-100)	100.62	98.2 (85-100)	81.02	-2.583	0.010*

Wilcoxon sum-rank test  
\* = p<0.05

Terdapat perbedaan signifikan pada responden yang berusia <34 tahun dengan ≥ 34 tahun dalam hal kinerja dengan *p-value* 0,01, dimana responden yang berusia <34 tahun memiliki skor kinerja yang lebih tinggi.

Peneliti mewawancarai beberapa responden yang memiliki IKI lebih rendah dibanding responden lain, ternyata mereka tidak sadar dan tidak mengetahui besarnya IKI mereka. Seharusnya penilai memberikan umpan balik terhadap hasil penilaian kinerja perawat yang dinilai, tetapi selama ini hasil penilaian IKI tidak

disampaikan oleh penilai dan tidak ada *feedback* berkala. Sehingga para perawat tidak bisa mengevaluasi hasil kerjanya sendiri.

**Tabel 2.** Korelasi antara motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik, motivasi kerja total, kepuasan kompensasi, dan kinerja

	Motivasi Kerja Intrinsik	Motivasi Kerja Ekstrinsik	Motivasi Kerja Total	Kepuasan Kompensasi	Kinerja
Motivasi Kerja Intrinsik	1.0				
Motivasi Kerja Ekstrinsik	rho=0.115 p=0.126	1.0			
Motivasi Kerja Total	rho=0.661 p<0.001*	rho=0.794 p<0.001*	1.0		
Kepuasan Kompensasi	rho=0.044 p=0.558	rho=0.482 p<0.001*	rho=0.385 p<0.001*	1.0	
Kinerja	rho=0.022 p=0.761	Rho=-0.032 p=0.671	rho=0.018 p=0.814	rho=-0.053 p=0.484	1.0

\* = p<0.05

Dari hasil analisis korelasi, didapatkan nilai *p-value* 0,814 pada hasil korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja, dan nilai *p-value* 0,484 pada hasil korelasi antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

Dalam motivasi kerja intrinsik faktor tanggung jawab memiliki rata-rata skala jawaban tertinggi yaitu 4,33 atau mayoritas responden menjawab setuju, dan faktor pengakuan memiliki rata-rata skala jawaban terendah yaitu 2,14 atau mayoritas responden menjawab tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa para responden memiliki rasa tanggung jawab yang cukup besar terhadap pekerjaannya sebagai perawat sehingga mendorong motivasi kerja dari dalam dirinya.

Faktor hubungan rekan kerja adalah yang paling mempengaruhi motivasi ekstrinsik para responden. Hasil wawancara menyatakan bahwa para responden nyaman bekerja di RS Akademik UGM karena lingkungan kerja yang mendukung, terutama hubungan dengan rekan kerja dan atasannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RS Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 17,56%<sup>10</sup>.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kompensasi dan motivasi kerja ekstrinsik, hal ini mempertegas bahwa salah satu faktor dari motivasi kerja ekstrinsik adalah gaji. Sistem remunerasi yang baik untuk perawat memberikan dampak positif pada retensi

perawat dan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerjanya<sup>12</sup>.

Responden yang pendapatannya meningkat cenderung puas dengan sistem remunerasi yang diterapkan, sedangkan respondennya yang pendapatannya berkurang cenderung tidak puas. Beberapa pihak di rumah sakit biasanya menolak penerapan sistem remunerasi karena merasa *take home pay* yang diterimanya akan berkurang.

Hasil wawancara didapatkan bahwa para responden kurang puas terhadap sistem remunerasi dalam aspek transparansi. Transparansi yang dimaksud disini adalah rincian perhitungan remunerasi, dan termasuk juga sosialisasi terkait kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Penelitian yang dilakukan Pratiwi terkait kepuasan remunerasi di sebuah rumah sakit di Jakarta juga menunjukkan bahwa para responden merasa sistem remunerasi yang diterapkan kurang transparan, karena kurangnya penjelasan rinci tentang perhitungan sistem remunerasi dan tidak ada informasi perincian jasa tindakan yang sudah dilakukan<sup>11</sup>.

Hasil penilaian kinerja perawat yang diambil dari data IKI bisa menggambarkan beberapa kemungkinan, yang pertama hasil tersebut memang benar nyata bahwa responden memiliki kinerja yang tergolong sangat baik. Kemungkinan kedua adalah terdapat bias atau subyektivitas dalam penilaian IKI responden.

Penilaian kinerja sebaiknya tidak subyektif, supaya peringkat kinerja tidak terlihat bias. Hal ini bisa membuat pegawai tidak termotivasi terhadap gaji<sup>13</sup>. Sejak sistem remunerasi diterapkan, data IKI rutin digunakan sebagai dasar penetapan remunerasi yang diterima perawat. Bisa terdapat risiko bias dan subyektivitas dari

hasil penilaian kinerja ini. Penilaian kinerja perawat pelaksana dilakukan oleh kepala ruang menggunakan panduan penilaian IKI dari RS Akademik UGM, sedangkan penilaian kinerja kepala ruang dilakukan oleh kepala bidang keperawatan. Ada kemungkinan penilai kurang mematuhi panduan penilaian yang berlaku, misalnya karena dipengaruhi faktor emosional. Ada juga kemungkinan perawat yang dinilai menunjukkan kinerja yang baik hanya saat dilakukan penilaian, sehingga IKI yang digunakan tidak menggambarkan kinerja yang sesungguhnya.

Perawat berusia >34 tahun memiliki skor kinerja yang lebih rendah. Perawat yang berusia lebih tua menghadapi tantangan di tempat kerjanya, walaupun masih belum diketahui apakah tantangan ini berhubungan dengan proses penuaan atau perubahan di lingkungan kerjanya secara umum. Di pertengahan 40-an tahun, perawat mulai mengalami keterbatasan sensoris yang berhubungan dengan ketajaman penglihatan dan pendengaran, nyeri kronis pada leher, bahu, dan punggung belakang, nyeri sendi, serta risiko mengalami penyakit kronis. Selain itu perawat yang lebih tua juga mengeluhkan di usianya saat ini pekerjaan *shift* terasa lebih melelahkan. Komputerisasi yang pesat juga menjadi tantangan dan berhubungan dengan ketidaknyamanan fisik<sup>14</sup>.

Salah satu hal yang penting dalam penilaian kinerja adalah pemberian umpan balik, sehingga perawat bisa mengetahui apakah dia sudah melakukan pekerjaannya dengan baik atau belum, dan bisa memotivasi perawat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik<sup>15</sup>. Belum adanya umpan balik berkala yang diberikan kepada perawat perlu dievaluasi oleh kepala bidang keperawatan dan kepala ruang.

Saat ini juga belum ada indikator penilaian kinerja yang khusus untuk kepala ruangan, sehingga penilaiannya masih menggunakan indikator penilaian kinerja perawat di RS Akademik UGM secara umum. Padahal kepala ruangan memiliki banyak pekerjaan dan tanggung jawab administratif yang kurang diperhitungkan dalam indikator penilaian kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco tahun 2019 di Dinas Dukcapil Kota Lubuklinggau juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai<sup>16</sup>. Penelitian yang dilakukan kepada karyawan *outsourcing* di PT Semeru Karya Buana Semarang juga menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan<sup>17</sup>.

## KESIMPULAN

Kurangnya transparansi dalam sistem remunerasi membuat para responden kurang puas terhadap sistem yang diterapkan. Transparansi yang dimaksud di sini adalah rincian perhitungan remunerasi, dan termasuk

juga sosialisasi terkait kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Sebaiknya tim remunerasi memperbaiki sistem komunikasi dengan tenaga fungsional terkait sistem remunerasi, dengan cara memberikan sosialisasi berkala kepada seluruh karyawan terkait kebijakan remunerasi yang diterapkan, memberikan rincian perhitungan remunerasi kepada penerima remunerasi setiap bulannya, dan menyediakan wadah untuk menyampaikan keluhan terkait sistem remunerasi dengan anonim

Faktor hubungan rekan kerja adalah yang paling mempengaruhi motivasi ekstrinsik para responden. Lingkungan kerja yang mendukung, terutama hubungan dengan rekan kerja dan atasannya membuat para responden nyaman bekerja di RS Akademik UGM.

## REFERENSI

1. Negussie N. Relationship between rewards and nurses' work motivation in addis ababa hospitals. *Ethiop J Health Sci* [Internet]. 2012;22(2):107-12. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22876074> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC3407833>
2. Albani A. Pemberian Kompensasi yang Adil. *J At-Tadbir STAI Darul Kamal NW Kembang kerang*. 2019;3(1):78-91.
3. Widayanti R. Evaluasi Implementasi Penilaian Kinerja Perawat Klinik Di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr SARDJITO YOGYAKARTA. 2017.
4. Ilyas Y. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. 2002.
5. Azizah LK, Bachri AA, Adenan A. Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *J Berk Kesehat*. 2017;1(2):60-6.
6. Sudarsono MF, Masyurrosyidi H, Chalidyanto D. Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *J Keperawatan Silampari*. 2021;5(1):115-24.
7. Hartono B, Sulaeman S, Nopianna I, Sari K. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2019;4(2):24-30.
8. Juairiah, Malwa RU. Hubungan Antara Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *J Psikol Islam*. 2016;2(2):161-71.
9. Progestian P. Hubungan Antara Persepsi Kepuasan Insentif dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Taman Puring. 2016.
10. Hidayat Y. Pengaruh Sistem Remunerasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Dr. H.A Rotinsulu Bandung. In *Jurnal Manajemen*. 2016:1-22.
11. Pratiwi CS. Analisis Kepuasan Sistem Remunerasi Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya (Studi Kasus pada Dokter Spesialis RS Pemerintah di Jakarta). 2021.
12. Muthmainnah, Yetti K, Gayatri D, Kuntarti. Remuneration satisfaction to improve work motivation of nurses: A cross-sectional, descriptive analysis study. *J Int Dent Med Res*. 2019;12(1):291-8.
13. Stone R. *Human Resource Management*. 10<sup>th</sup> edition, Wiley Art Department, Milton, Australia. 2002
14. Uthaman T, Chua TL, Ang SY. Older nurses: A literature review on challenges, factors in early retirement and workforce retention. *Proc Singapore Healthc*. 2016;25(1):50-5.
15. Rulita PW. Penerapan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK) dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. 2022.
16. Susanto Y, Sukoco. Pengaruh kompetensi, komitmen kerja

- dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota lubuklinggau. *J Media Ekon.* 2019;24(2):1-15.
17. Devi EKD. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT semeru karya buana semarang). 2009.